

ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারী: প্রেক্ষিত বাংলাদেশ



গবেষণা তত্ত্বাবধায়ক

ড. সৈয়দা লাসনা কবীর

অধ্যাপক

লোক প্রশাসন বিভাগ

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

গবেষক

তাহমিনা দিলসাদ

লোক প্রশাসন বিভাগ

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

জানুয়ারি ২০২৩

ঘোষণাপত্র

আমি ঘোষণা করছি যে “ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারী: প্রেক্ষিত বাংলাদেশ” এর উপর থিসিস রিপোর্টটি আমার নিজের অধ্যয়ন এবং পর্যবেক্ষণের ফলাফলের উপর মূর্ত এবং ড. সৈয়দা লাসনা কবীর, অধ্যাপক, লোক প্রশাসন বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় - এর তত্ত্বাবধানে অনুসরণ করা হয়েছে।

আমি আরও নিশ্চিত করছি যে এই প্রতিবেদনে সংগৃহীত তথ্যগুলো আসল এবং এই প্রতিবেদনের কোনও অংশ বা সম্পূর্ণ কোনও ফর্ম, অন্য কোনও বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠানে কোনও ডিগ্রি বা অন্য কোনও উদ্দেশ্যে জমা দেয়া হয়নি।

নিবেদন,

তাহমিনা দিলসাদ

এম.ফিল গবেষক

রেজিস্ট্রেশন নং : হ-২৩৮

শিক্ষাবর্ষ : ২০১৬-২০১৭

লোক প্রশাসন বিভাগ

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

প্রত্যয়ন পত্র

এ মর্মে প্রত্যয়ন করছি যে, তাহমিনা দিলসাদ কর্তৃক এম. ফিল অভিসন্দর্ভটি, "ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীঃ প্রেক্ষিত বাংলাদেশ।" শীর্ষক গবেষণা ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের লোক প্রশাসন বিভাগের একটি মৌলিক সম্পাদনকৃত গবেষণা।

গবেষণাটিতে রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্পে নারী কর্মকর্তাদের হার কম হবার কারন খুঁজে বের করার চেষ্টা করা হয়েছে। গবেষক তাহমিনা দিলসাদের তত্ত্বাবধায়ক হিসাবে তার অভিসন্দর্ভটি এম.ফিল প্রাপ্তির জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে পেশ করার জন্য অনুমতি দেয়া যাচ্ছে।

ড: সৈয়দা লাসনা কবীর

অধ্যাপক ও তত্ত্বাবধায়ক

লোক প্রশাসন বিভাগ

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

এম.ফিল ডিগ্রীর এই গবেষণা সম্পাদনের জন্য সবার প্রথমে মহান আল্লাহ তায়ালার কাছে কৃতজ্ঞতা জানাই। আমার তত্ত্বাবধায়ক ড: সৈয়দা লাসনা কবীর ম্যাডামের অসাধারণ প্রতিভা ও জ্ঞানকে কৃতজ্ঞতার সাথে স্মরণ করতে চাই। তিনি আমাকে এই গবেষণাটি সুষ্ঠু ভাবে সম্পন্ন করতে নানাবিধ উপদেশ, পরামর্শ, সার্বিক সহযোগিতা প্রদান করেছেন।

লোক প্রশাসন সেমিনার, রেফারেন্স, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের কেন্দ্রীয় লাইব্রেরী, লাইব্রেরীর সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণ আমাকে প্রয়োজনীয় বই, জার্নাল, সাময়িকী ও এতদ সংশ্লিষ্ট প্রয়োজনীয় বিষয়ের তথ্য সরবরাহ ও তথ্য প্রদান করে সহায়তা করেছেন, আমি তাদের সকলকে আন্তরিক ধন্যবাদ জানাচ্ছি। গবেষণা প্রতিবেদন লেখার সময় যে সমস্ত লেখক ও গবেষকের বই, প্রবন্ধ, গবেষণা প্রতিবেদন ও জার্নালের সাহায্য নিতে হয়েছে, সময়ের স্বল্পতা ও নানা রকম সীমাবদ্ধতার কারণে আমি তাদের কাছ থেকে অনুমতি নিতে পারিনি তার জন্য দুঃখ প্রকাশ করছি ও তাঁদের প্রতি রইল আমার আন্তরিক কৃতজ্ঞতা।

কৃতজ্ঞতা জানাতে চাই আমার পরিবারের সকল সদস্যকে। যারা আমাকে এই গবেষণাটি পরিচালনা করতে উৎসাহ প্রদান করেছেন। কৃতজ্ঞতার সাথে স্মরণ করতে চাই পূর্ণতা, নিলয়, কলি, সোহাগ ভাইয়া, সুমন, হুমায়ুনকে যারা আমাকে গবেষণাটি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে সাহায্য করেছেন। কৃতজ্ঞতা জানাতে চাই আমার শ্রদ্ধেয় শিক্ষক আবু হোসেন মুহম্মদ আহসান স্যার সহ অন্যান্য শিক্ষকদের, যারা বিভিন্ন সময় বিভিন্ন উপদেশ পরামর্শ দিয়ে গবেষণাটি সম্পন্ন করতে আমাকে সহায়তা করেছেন। আমি কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করতে চাই আমার সহপাঠীদের, প্রিয় বন্ধুদের, এবং মিতুল, সোলায়মানকে যারা আমাকে এই গবেষণা কর্মটি সম্পাদনের উৎসাহ দিয়ে গেছে। আমি ধন্যবাদ দিতে চাই আমার সংগী হারুন অর রশীদ কে। যে পাশে না থাকলে আমার পক্ষে কোনদিনই এই এম ফিল করা সম্ভব হতো না। আমার মা বাবা, ভাই-বোনদের দোয়া আর আমার সন্তানদের ভালোবাসা আমাকে সবসময় উৎসাহ দিয়ে গেছে।

ধন্যবাদ জানাচ্ছি সেই সব গার্মেন্টস এর মালিক, কর্মকর্তাদের যারা তাদের শত ব্যস্ততার মাঝেও আমাকে আন্তরিক ভাবে সহযোগিতা করেছেন এবং কাজ ফেলে আমার প্রশ্নের উত্তর দিয়ে সহযোগিতা করেছেন। কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করছি আমার গবেষণা কর্মের সাথে সংশ্লিষ্ট সকলের প্রতি।

কার্যনির্বাহী সার-সংক্ষেপ

এই গবেষণার উদ্দেশ্য হচ্ছে বাংলাদেশে ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থা কেমন তার উপর আলোকপাত করা। বাংলাদেশের ব্যবসায়িক সংগঠন তথা রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্পের উচ্চ পর্যায়ের পদ সমূহে নারী কর্মকর্তার স্বল্পতা রয়েছে তার উপর ভিত্তি করেই এ গবেষণাটি পরিচালিত হয়েছে। শুধু মাত্র বাংলাদেশের নির্দিষ্ট এ শিল্পেই নয় বিশ্বের প্রায় সব দেশের সব সংগঠনের চিত্রটাও প্রায় একই রকম। এই গবেষণার উদ্দেশ্য হচ্ছে কোন বিষয় বা প্রভাবক সমূহ এই নিম্ন অবস্থানের জন্যে দায়ী সেগুলোকে খুঁজে বের করা।

সংগঠনের সিদ্ধান্ত যে পদে গৃহীত হয়, সেই সমস্ত পদগুলোকে এখানে উচ্চপদ হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে। যেমনঃ Director, CEO, General Manager, Manager, Deputy manager, Senior accountant, Senior Merchandiser, বিভিন্ন সাহিত্য পর্যালোচনা, তত্ত্ব এবং সেই সাথে গবেষকের ব্যক্তিগত জ্ঞান এবং মাঠ পর্যায়ে প্রাপ্ত তথ্য দ্বারা এই গবেষণার প্রশ্নের খোঁজার চেষ্টা করা হয়েছে। গুনবাচক গবেষণার সাহায্যে এই গবেষণা পরিচালিত হয়েছে। এখানে নির্দিষ্ট সংখ্যক কর্মীর সাক্ষাতকার গ্রহন করা হয়েছে। যারা Ready Made Garments (RMG) এর উচ্চ পর্যায়ে কাজ করেন এবং যারা উচ্চ পর্যায়ে যাবেন বলে আশা করছেন। নির্দিষ্ট কিছু প্রশ্নপত্রের এবং কর্মীর ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতার মাধ্যমে তাদের ও মতামত জানার চেষ্টা করা হয়েছে।

প্রাপ্ত তথ্য হতে দেখা যায় যে, কিছু প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ ফ্যাক্টর এখানে প্রভাবক হিসেবে কাজ করে। বিশেষ করে তিন ধরনের প্রভাবক রয়েছে যা নারীদের সাংগঠনিক অবস্থান নির্ণয়ে প্রভাব বিস্তার করে। সাংগঠনিক, সামাজিক ও ব্যক্তিগত প্রভাবক হিসেবে এগুলোকে আমরা দেখাতে পারি। এই তিন ধরনের প্রভাবক নিয়ে কাজ করতে গিয়ে দেখা যায়, চিরাচরিত জেডার রোল, সংগঠনের সংস্কৃতি ও নারীদের পারসেপশন নারীদের ব্যবস্থাপকীয় অবস্থান নির্ণয়ে ভূমিকা রাখে। এক্ষেত্রে সংগঠন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। কারণ, নিয়োগ, পদোন্নতির মতো সিদ্ধান্তসমূহ সংগঠন সরাসরি নিয়ে থাকে। বাংলাদেশের RMG খাতের বেশিরভাগ প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে শুধুমাত্র পরিবারের সদস্য কিংবা পরিবারের সাথে সংশ্লিষ্ট নারী কর্মকর্তাই নিয়োগপ্রাপ্ত হন। গবেষণায় আরো দেখা গেছে যে, প্রতিষ্ঠানের ধরনের উপর ও নারীদের ব্যবস্থাপকীয় পদের অবস্থানের সুযোগ কম বা বেশি হয়ে থাকে। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের তুলনায় বিশেষ করে সেবা খাত, শিক্ষা খাতের তুলনায় RMG সেক্টরে মেয়েদের কাজ অনেক বেশি চ্যালেঞ্জিং। দীর্ঘ সময় এখানে কাজ করতে হয়। যদিও এখানে এন্ট্রি লেভেলে অধিক সংখ্যক নারী রয়েছেন। কিন্তু ব্যবস্থাপকীয় পদের সাথে এন্ট্রি লেভেলের কাজের ধরনে বিস্তার পার্থক্য বিদ্যমান।

সূচীপত্র

অধ্যায়	শিরোনাম	পৃষ্ঠা
	প্রাথমিক পৃষ্ঠা	
	ঘোষণাপত্র	
	প্রত্যয়নপত্র	
	কৃতজ্ঞতা স্বীকার	
	কার্যনির্বাহী সার-সংক্ষেপ	
১.০	প্রথম অধ্যায় : প্রস্তাবনা	১-৯
১.১	ভূমিকা	১
১.২	গবেষণার পটভূমি	২
১.৩	গবেষণার যৌক্তিকতা	৪
১.৪	গবেষণার গুরুত্ব	৫
১.৫	গবেষণার মূল প্রশ্ন	৬
১.৬	গবেষণা এলাকা	৬
১.৭	গবেষণা পদ্ধতি এবং তথ্য সংগ্রহ	৭
১.৮	গবেষণার সীমাবদ্ধতা	৮
১.৯	অধ্যায়ের রূপরেখা	৯
২.০	দ্বিতীয় অধ্যায়ঃ গবেষণা পদ্ধতি	১০-২২
২.১	ভূমিকা	১১
২.২	গুনবাচক পদ্ধতি	১১
২.৩	ঘটনা বিশ্লেষণ পদ্ধতি	১২
২.৪	অনুসন্ধানমূলক গবেষণা	১৩
২.৫	নমুনাযন	১৪

২.৬	ঘটনা বিশ্লেষণের নমুনাচয়ন	১৪
২.৭	গবেষণার তথ্যের উৎস	১৫
২.৮	গবেষণা এলাকা	১৫
২.৯	গবেষণার জন্য উপাত্ত ও তথ্য সংগ্রহ	১৬
২.১০	ট্রায়াংগুলেশন	১৮
২.১১	তত্ত্বের প্রয়োগ	২০
২.১২	উপাত্তের বিশ্লেষণ	২১
২.১৩	উপসংহার	২২
৩.০	তৃতীয় অধ্যায়ঃ সাহিত্য পর্যালোচনা	২৩-৩২
৩.১	ভূমিকা	২৪
৩.২	সাহিত্য পর্যালোচনা	২৪
৩.৩	সাহিত্য পর্যালোচনা থেকে প্রাপ্ত গবেষণার ঘাটতি	৩২
৩.৪	উপসংহার	৩২
৪.০	চতুর্থ অধ্যায়ঃ তাত্ত্বিক এবং বিশ্লেষণাত্মক কাঠামো	৩৩-৫৬
৪.১	ভূমিকা	৩৪
৪.২	মূল শব্দ সম্পর্কে তাত্ত্বিক আলোচনা	৩৪
৪.৩	সাংগঠনিক চার্ট	৩৯
৪.৪	তাত্ত্বিক এবং বিশ্লেষণাত্মক কাঠামো	৪০
৪.৪.১	গ্লাস সিলিং তত্ত্ব (The Glass Ceiling Theory)	৪০-৪১
৪.৪.২	The GOS Theory	৪২
৪.৫	বিশ্লেষণাত্মক কাঠামো	৪৩
৪.৬	চলক (Variables)	৪৪
৪.৭	ধারণাগত কাঠামো	৪৫
৪.৮	সূচক (Indicators)	৪৬

8.৮.১	ব্যক্তিগত কারণ	৪৬
8.৮.২	সাংগঠনিক কারণ	৪৯
8.৮.৩	সামাজিক কারণ	৫৩
8.৯	উপসংহার	৫৬
৫.০	পঞ্চম অধ্যায়ঃ ব্যবসায়িক সংগঠন হিসেবে RMG খাত এবং বাংলাদেশ	৫৭-৬৮
৫.১	বাংলাদেশ RMG	৫৮
৫.২	RMG কর্মসংস্থানের ইতিহাস এবং RMG খাতে নারীদের অবদান	৫৯
৫.৩	জাতীয় অর্থনীতিতে নারীদের অবদান	৬১
৫.৪	আন্তর্জাতিক অংগনে সংগঠনের উচ্চপর্যায়ে নারীদের অবস্থান	৬৩
৫.৫	আন্তর্জাতিক পরিসরে ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে নারীদের অবস্থান	৬৫
৫.৬	কর্পোরেট সিঁড়ির যত উপরে উঠা হয়, নারীদের সংখ্যা ততই কম	৬৬
৫.৭	বাংলাদেশ RMG খাতে নারীদের অবস্থান	৬৬
৫.৮	উপসংহার	৬৮
৬.০	ষষ্ঠ অধ্যায়ঃ গবেষণার অনুসন্ধান এবং বিশ্লেষণ	৬৯-৮৮
৬.১	ভূমিকা	৭০
৬.২	অধ্যয়ন এলাকা	৭০
৬.৩	প্রাপ্ত ফলাফল	৭০
৬.৩.১	পারিবারিক ব্যবসা	৭৩
৬.৩.২	সম্পত্তির ভাগ বাটোয়ারা	৭৪

৬.৩.৩	যাতায়াতে অসুবিধা	৭৫
৬.৩.৪	সাংগঠনিক নিয়মনীতি	৭৫
৬.৩.৫	রোল মডেল	৭৬
৬.৩.৬	সহকর্মীদের অসহযোগিতা	৭৭
৬.৩.৭	স্বজনপীতি	৭৭
৬.৩.৮	সংস্কৃতি এবং তার প্রভাব	৭৮
৬.৩.৯	প্রশিক্ষণ	৮০
৬.৩.১০	সাংগঠনিক সংস্কৃতি	৮১
৬.৪	আলোচনা ও তাৎপর্য	৮৩
৬.৫	সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের প্রয়োজনীয়তা।	৮৪
৬.৬	কোভিড ১৯ পরিস্থিতির প্রভাব	৮৪
৬.৭	নারী কর্মীদের হার ক্রমান্বয়ে কমছে	৮৫
৬.৮	গবেষণার সীমাবদ্ধতা এবং ভবিষ্যতের জন্য দিকনির্দেশনা	৮৫
৬.৯	উপসংহার	৮৬
	তথ্যসূত্র	৮৯-১০০
	সংযুক্তি-১ প্রশ্নমালা	১০২

List of Tables

অধ্যায়	টেবিল নম্বর	শিরোনাম	পৃষ্ঠা
৫.৫	৫.১	The proportion of women in senior leadership differs by region	৬৫
৫.৭	৫.২	Proportion of women in managerial and supervisory positions in surveyed enterprises, 2010-1018 (%)	৬৯
৬.১	৬.১	Demographic profile	৭১-৭২
		Research Questions & Answers	১০১

List of Figures

চিত্র নম্বর	শিরোনাম	পৃষ্ঠা
১.১	Inductive approach	৭
২.১	গবেষনার উৎস	১৫
২.২	ট্রায়াংগুলেশন	১৯
২.৩	Qualitative Data Analysis Model (Miles & Huberman, 1994)	২২
৪.১	সাংগঠনিক চার্ট	৩৯
৪.২	গ্লাস সিলিং ফ্যাক্টর	৪১
৪.৩	Factors that Effect Women's Positions in Top Level Management	৪৪
৪.৪	Conceptual Framework	৪৫
৫.১	Employment in the ready-made garment industry in Bangladesh	৫৯
৫.২	RMG খাতে নারীদের অবস্থান	৬০
৫.৩	RMG খাতে নারীদের অবস্থান (২)	৬১
৫.৪	জাতীয় আয়ে নারীদের অবদান	৬২
৫.৫	RMG খাতে নারী কর্মীদের অবদান	৬৩
৫.৬	আন্তর্জাতিকভাবে ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে নারীদের শতকরা অবস্থান ২০২১	৬৩

List of Acronyms

RMG- Ready-Made Garment

ILO- International Labour Organization

CPD- Centre for Policy Dialogue

CEO- Chief Executive Officer

GOS- Gender Organization System

BBS- Bangladesh Bureau of Statistics

HRW- Human Rights Watch

GDP- Gross Domestic Product

UN- United Nation;

WB- World Bank

MD- Managing Director

GM- General Manager.

AGM- Assistant General Manager

ACD- Asian Center for Development

SMI- Survey of manufacturing industry

MSCI- Morgan Stanley Capital International

HRPB- Human Rights and Peace for Bangladesh

OECD- Organization for Economic Co-operation and Development.

BGMEA- Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association.

প্রথম অধ্যায়ঃ প্রস্তাবনা

১.১ ভূমিকা

“রাষ্ট্র ও গনজীবনের সর্বস্তরে নারী-পুরুষ সমান অধিকার লাভ করিবেন।”

গনপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৮(২) অনুচ্ছেদ।

বাংলাদেশ এক গনতান্ত্রিক দেশ। এদেশে নারী-পুরুষ সমযোগ্যতায়, সমচিন্তায় বেড়ে উঠবে এটা জাতীয় চিন্তা। কিন্তু চিন্তার প্রতিফলন এখনো বাস্তবায়ন সম্ভব হয়নি। এদেশে নারীরা এখনো পিছিয়ে থাকা জনগোষ্ঠী হিসেবে চিহ্নিত। এদেশে নারী ক্ষমতায়নের চিত্র বিশ্বের অন্যান্য দেশের মতো এক নয়। ভিন্ন এজন্য যে, এ দেশের সংস্কৃতি ভিন্ন। আমাদের স্বাধীনতা নিয়ে বেড়ে উঠার বয়স এদেশের স্বাধীনতার বয়সের মত কম বলে এখনো আধুনিক ক্ষমতায়ন রীতি বা ক্ষমতা প্রয়োগ ব্যবস্থা বিশ্বের সাথে একরকম হয়নি। কোন রাষ্ট্রের সার্বিক উন্নয়নের জন্য নারী ও পুরুষের সমান অংশগ্রহণ অত্যাৱশ্যিক। উন্নয়নের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমান অংশগ্রহণ ছাড়া রাষ্ট্রের সার্বিক উন্নয়ন কল্পনা করা যায় না। বাংলাদেশের সমাজ ব্যবস্থায় সর্বক্ষেত্রে নারীর সমান অংশগ্রহণ এখনো নিশ্চিত করা যায়নি। বিভিন্ন প্রতিকূলতা বিদ্যমান থাকা সত্ত্বেও এ ব্যবস্থার পরিবর্তন হচ্ছে।

বাংলাদেশ এবং RMG বিশ্বের পোশাক শিল্পে প্রায় সমার্থক একটি শব্দ, রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্পে বাংলাদেশ বিশ্বের দ্বিতীয় বৃহত্তম দেশ। বিশ্বে করোনার বিশাল থাবার পরেও ৩৪ বিলিয়ন মার্কিন ডলার রপ্তানী করার মধ্য দিয়ে বাংলাদেশ তার এই অবস্থান ধরে রেখেছে (Export Promotion Bureau, 2020)। RMG খাত রপ্তানীতে প্রায় ৮ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে (২০১৫-২০১৯) যা জাতীয় রপ্তানী আয়ের প্রায় ৮৪ শতাংশ। এটাই প্রমাণ করে যে ব্যবসায়িক খাত হিসেবে এই সেক্টর কতটা গুরুত্বপূর্ণ। কৃষিখাতের পরেই এই খাতে সর্বোচ্চ কর্মসংস্থান হয়েছে। এই খাতে প্রায় ৪০ লক্ষ কর্মী রয়েছেন। যাদের ৬৫% ই নারী (Haque & Bari, 2015)। নারীদের ক্ষমতায়নের দিকে এই শিল্প নারীদের এক ধাপ এগিয়ে এনেছে।

এই গবেষণা মূলত এই খাতে নারীদের অবস্থান নির্ভর গবেষণা। নারী কর্মীর আধিক্য থাকার পরেও দেশের এই গুরুত্বপূর্ণ শিল্পের উচ্চ পর্যায়ে অর্থাৎ নীতি নির্ধারনী ও ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে মেয়েদের সংখ্যা কম। এই গবেষণায় এর কারণ হিসেবে তিনটি ফ্যাক্টরকে চিহ্নিত করা হয়েছে। ফ্যাক্টরগুলো হলো ব্যক্তিগত, সাংগঠনিক ও সামাজিক।

১.২ গবেষণার পটভূমি

বর্তমান ২১ শতকে উন্নয়নশীল রাষ্ট্রসমূহের বিভিন্ন শিল্পে নারীদের অংশগ্রহণ ক্রমাগত বাড়ছে। কিছু কিছু শিল্পে তো অনেকাংশেই নারী কর্মী নির্ভর। উদাহরণস্বরূপ বলা যেতে পারে, বাংলাদেশের রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্পের কথা। সেখানের বড় একটা কর্মী বাহিনী নারী। এ সেক্টরে কর্মরত মূল কর্মীর সংখ্যা ৪.২২ মিলিয়ন, যার মধ্যে প্রায় ৬০ শতাংশ ই নারী কর্মী যা দক্ষিণ এশিয়ার যেকোন দেশের থেকে বেশি। কিন্তু সেক্টরটির বেশির ভাগ কর্মী নারী হলেও উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা ১ শতাংশ। এমনকি ১৯৭৮ সালে BGMEA প্রতিষ্ঠার পর থেকে এখন পর্যন্ত কেবল একজন নারী প্রেসিডেন্ট পদে দায়িত্ব পেয়েছেন। রপ্তানী আয়ের সর্বোচ্চ খাতে থাকার পর ও বাংলাদেশের RMG খাতের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা অনেক কম (Masud, 2022)।

গত তিন দশক যাবত বাংলাদেশ রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্প রপ্তানীতে বিশ্বের দ্বিতীয় বৃহত্তম দেশ। যা বর্তমানে ১৩২টি দেশে রপ্তানী করে থাকে। হিসাব অনুযায়ী যা ২০১০ থেকে ২০১৫ নাগাদ দ্বিগুন হয়েছে এবং ২০২২ এ যা তিনগুন হয়ে যাবে। ২০২১ আর্থিক বছরে ইতিহাসে প্রথম বারের মতো এ খাতে রপ্তানী আয় হয়েছে ৩১.৪৬ বিলিয়নের (Statista, 2022)।

২০২০ সালে ১.৪ ট্রিলিয়ন ডলার গ্লোবাল এপারেল মার্কেটের ৬.৩ শতাংশ মার্কেট শেয়ার ছিল বাংলাদেশের অধীনে। BGMEA এর তথ্য মতে ২০২০-২০২১ অর্থবছরে বাংলাদেশের রপ্তানী আয়ের প্রায় ৮১.১৬% আয় করেছে দেশের RMG সেক্টর। Innovision এর তথ্যানুযায়ী দেশের প্রায় ৪০০ RMG সেক্টরের পাশাপাশি টেক্সটাইল গার্মেন্টস ও টেক্সটাইল মেশিনারিজ এবং এক্সসেসরিজ ইন্ডাস্ট্রি মিলিয়ে কর্মী সংখ্যা অনেক বেশি।

World Bank এর তথ্যমতে ২০১৯ সালে বাংলাদেশে টোটাল ৬৭ মিলিয়ন কর্মীবাহিনীর মধ্যে ৬ শতাংশের বেশি (৬.৩০) কাজ করছে এই RMG সেক্টরে। এছাড়া বাংলাদেশের সর্বমোট কর্মীবাহিনীর ৩০% বা ২০ মিলিয়নের বেশি নারী কর্মী রয়েছে যাদের ১২.৫% অর্থাৎ ২.৫৩ মিলিয়ন ই RMG সেক্টরে কর্মরত রয়েছে। তবে গত কয়েক দশক ধরে RMG সেক্টরে নারী কর্মীদের পরিমাণ প্রতিনিয়তই হ্রাস পাচ্ছে (Haque & Bari, 2020)। এবং নেতৃত্ব স্থানীয় পর্যায়ে নারী কর্মীদের অংশগ্রহণ নেই বললেই চলে।

ILO তথ্যানুযায়ী দেশের অর্ধেকের বেশি সুইং অপারেটর নারী কর্মী হলেও তাদের সুপারভাইজদের ৯৫% এর বেশি পুরুষ। এছাড়া জেনারেল ম্যানেজার, লাইন ম্যানেজার, কোয়ালিটি ম্যানেজার, প্রোডাকশানাল ম্যানেজার, হেড অব

মার্চেভাইজার, এর পদগুলোতেও নারী কর্মীর সংখ্যা তুলনামূলক ভাবে অনেক কম। BGMEA এর তথ্যমতে RMG খাত এখনো নারী প্রধান হলেও মাত্র ১ শতাংশ নারী নেতৃত্ব স্থানীয় পদে কর্মরত রয়েছে (Masud, 2022)।

Mori and Towo (2017) এর মতে, বোর্ডে নারীদের উপস্থিতি সংগঠনের কার্যকারীতা অনেকাংশে বৃদ্ধি করে, কর্মীদের উদ্যোগ বাড়তে সহায়তা করে, সর্বোপরি কর্মের মান বৃদ্ধি ঘটায়। বোর্ডের নারীরা অন্য নারী কর্মীদের ভালো বুঝতে পারেন। তাদের জন্যে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিতে পারেন। তাই বোর্ডের নারীদের প্রতিনিধিত্ব পর্যাপ্ত হওয়া উচিত। এইসব প্রতিষ্ঠানে যেহেতু পুরুষ কর্মীর তুলনায় নারী কর্মী বেশি এবং একজন নারী, পুরুষ কর্মকর্তার তুলনায় নারীদের কাছে বেশি পৌছাতে পারেন বলে মনে করা হয়, তাদের চিন্তা ভাবনা, সুবিধা অসুবিধা বেশি বুঝতে পারেন সুতরাং উচ্চ পদে নারীর যথাযথ উপস্থিতির প্রয়োজন আছে।

আমরা যদি Mckinsey (2010) এর রিপোর্টের দিকে নজর দেই, দেখতে পাবো যেসব কোম্পানীর এক্সিকিউটিভ কমিটিতে নারী রয়েছেন, সেইসব কোম্পানী আর্থিক ভাবে ভালো করেছেন। এই তথ্য এটাই প্রমাণ করে যে, সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মকর্তার প্রয়োজন রয়েছে। সংগঠন ভেদে নারীদের প্রতীবন্ধকতাগুলো ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে। ব্যবসায়িক সংগঠন হিসেবে RMG সেক্টরের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের স্বল্প প্রতিনিধিত্বের কারন খোঁজা হয়েছে এই গবেষণায়। সমমনা ধারণার যেসব গবেষণা আমরা দেখতে পাই, প্রায় তার সব ই ছিল পশ্চিমা বিশ্ব কেন্দ্রিক। বাংলাদেশ প্রেক্ষিতে এখানকার সংস্কৃতি, কর্ম পরিবেশ অনুযায়ী নারীদের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থান নিয়ে তেমন কোন উল্লেখ যোগ্য কাজ চোখে পড়ে না। যদিও বাংলাদেশ প্রেক্ষিতে সরকারী চাকুরে, কিংবা সিভিল সার্ভিসের নারী কর্মকর্তাদের নিয়ে কিছু উল্লেখযোগ্য কাজ হয়েছে। অথচ রপ্তানী ও জাতীয় আয়ের অন্যতম মাধ্যম হিসেবে বেসরকারী খাতের RMG সেক্টরে উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মকর্তাদের অবস্থানের স্বল্পতা নিয়ে তেমন কোন উল্লেখযোগ্য গবেষণা কর্ম নেই বললেই চলে।

১.৩ গবেষণার যৌক্তিকতা

উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান নিয়ে কাজ করতে গিয়ে দেখা গেছে, এ বিষয়ে বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন রকমের গবেষণা হয়েছে। তবে বেশির ভাগ সময়েই নারীর ক্ষমতায়ন, নারী পুরুষের বৈষম্য, নারী নির্যাতন, ক্ষুদ্র ঋণ, ক্ষুদ্র উদ্যোক্তা এই ধরনের বিষয়গুলো প্রাধান্য পেয়েছে। অর্থনীতির গুরুত্বপূর্ণ খাত হিসেবে ব্যবসায়ীখাত বিশেষ করে RMG সেক্টর অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। জাতীয় রপ্তানী আয়ের ৮০ ভাগ আসে এই শিল্প থেকে। ২০২০-২০২১ অর্থবছরে বাংলাদেশ এই শিল্প থেকে ৩১.৪৬ বিলিয়ন ডলার আয় করেছে। রপ্তানি আয় ছাড়াও মিলিয়ন সংখ্যক লোকের কর্মসংস্থান করেছে এই সেক্টর। ২০১৫ সালে এই খাতে কর্মরত কর্মীর সংখ্যা ৪ মিলিয়ন হলেও বর্তমানে এই সংখ্যা ৪.২ মিলিয়নের ও বেশি। এবং প্রতিনিয়ত এই সংখ্যা বেড়েই চলছে। যার মধ্যে সিংহ ভাগ কর্মীই নারী। এই শিল্প নিয়ে অল্প কিছু গবেষণা থাকলেও উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত কর্মীবাহিনী নিয়ে তেমন কোন উল্লেখযোগ্য গবেষণা চোখে পরে না। এই শিল্পের উচ্চ পর্যায়ে নারীর পর্যাপ্ত অংশগ্রহণ না থাকা বাংলাদেশের অর্থনীতির জন্যে হতাশা জনক। আমরা জানি বাংলাদেশের রপ্তানি আয় সহ জাতীয় আয়ের একটা বিরাট অংশ আসে এই আর RMG থেকে। এই আয়ের মাত্র নিম্ন পর্যায়ে নয়, নয় ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্পের সীমাবদ্ধতায়, নারীদের অর্থনৈতিক অবস্থান হওয়া উচিত পুরুষের সমান পর্যায়ে। একই রকম মেধা, যোগ্যতা থাকার পর ও একজন নারী একজন পুরুষের সমান প্রতিষ্ঠা পায় না, তারা তাদের অবস্থান তৈরী করতে প্রতিনিয়ত বাঁধার সম্মুখীন হন। কিংবা নিজেরাই উৎসাহ হারিয়ে ফেলেন। নিজেদের যাচাই অর্ধ করে দেখতে চান না। আমরা জানি অন্যান্য পেশার চাইতে এই শিল্পের কাজের ধরনে ব্যাপক পার্থক্য রয়েছে, অন্য পেশার চাইতে নারীদের প্রতিবন্ধকতাগুলো এই পেশায় ভিন্ন। সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান সম্পর্কিত প্রতিবন্ধকতা গুলোর স্পষ্ট ধারণার অভাবে এখন অর্ধ নারী সম্পর্কিত নীতিমালা গুলোতে নারী বান্ধব নীতির অভাব পরিলক্ষিত হয়। এ কারনেই বাংলাদেশের ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের সম্পর্কিত যে কোন অনুসন্ধান মূলক গবেষণা দেশের নারীবান্ধব ব্যবসা সম্পর্কিত উন্নয়ন পরিকল্পনা সহ বাংলাদেশের গুরুত্বপূর্ণ খাত RMG সেক্টরের উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে সক্ষম হবে।

১.৪ গবেষণার গুরুত্ব

বর্তমান সময়ে জাতীয় উন্নয়নে নারীদের অংশগ্রহণের কোন বিকল্প নেই। তাই নারীদের ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে অবস্থান নির্ণয়ের প্রভাবক সমূহ সম্পর্কে সম্যক ধারণা থাকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কারণ এইসব প্রভাবক সমূহ সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা থাকলেই কেবলমাত্র নারীদেরকে ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায় থেকে শুরু করে প্রতিটি পর্যায়ে যোগ্যতা অনুযায়ী পদ মর্যাদা প্রদান করা সম্ভব হবে। সেই সাথে যে সমস্ত প্রতিবন্ধকতা বা ইস্যুগুলো উঠে আসবে তাতে সংগঠনের উদ্যোক্তা, নীতি প্রণেতাদের মনযোগ আকর্ষণপূর্বক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়াও সম্ভবপর হবে। BGMEA প্রদত্ত তথ্যানুযায়ী গার্মেন্টস এবং টেক্সটাইলে প্রচুর সংখ্যক নারী কর্মী রয়েছেন। বলা হয়ে থাকে তাদের কর্মী সংখ্যার ৬০% নারী, যা পূর্বে ৯০% ছিল। অথচ পদানুসারে যতই উপরের দিকে উঠা যায়, আমরা দেখতে পাই যে নারী কর্মীর সংখ্যা ধীরে ধীরে কমতে থাকে। উচ্চ পর্যায় তথা নীতি নির্ধারনী পর্যায়ে সেই সংখ্যা অত্যন্ত কম। বর্তমানে সময় এসেছে, কোন কারণে বা কি সব বিষয়ের প্রভাবে এই সংখ্যা কম তা খুঁজে বের করার। যেখানে অন্যান্য সেক্টরে নারীদের অংশগ্রহণ ক্রমান্বয়ে বাড়ছে, সেখানে নারী নির্ভর RMG খাতের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের সংখ্যা এখনো অপ্রতুল। আশা করা যায় এই গবেষণা সেই সমস্ত কারণ ও প্রতিবন্ধকতাগুলোর উপর আলোকপাত করবে। এতে করে জাতীয় নীতি নির্ধারক, সরকার সহ ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের মালিকেরা সেই সব বিষয় সমূহ মাথায় রেখে নারী কর্মকর্তা বান্ধব নিয়ম নীতি প্রনয়ন করবেন। প্রাপ্ত প্রতিবন্ধকতা দূর করে যে কোন কর্মে নারীদের যোগ্যতানুযায়ী সমানভাবে প্রতিযোগিতা করে তাদের অবস্থান নির্ণয়ের সুযোগ করে দিবেন। সরকার কিংবা প্রতিষ্ঠানের আন্তরিক ইচ্ছা থাকার পর ও এই সব প্রতিবন্ধকতা দূর করা সম্ভব হবে না, যদি না যথাযথ ভাবে সমস্যা কিংবা প্রতিবন্ধকতা গুলো খুঁজে বের না করা যায়। জাতীয় জীবনে সমতা নিশ্চিত করে জাতীয় উন্নয়নে নারীদের যথাযথ অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে চাইলে উচ্চপর্যায়েও সমান সংখ্যক নারী কর্মীর বিষয়টিকে অত্যন্ত গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হবে।

১.৫ গবেষণার মূল প্রশ্ন

RMG শিল্প বাংলাদেশের অন্যতম রপ্তানী আয় সমৃদ্ধ শিল্প। জাতীয় অর্থনীতিতে এ শিল্পের অবদান অসামান্য। কিন্তু এইসব প্রতিষ্ঠানে নারী কর্মীর আধিক্য থাকলে ও তা কেবলমাত্র এন্ট্রি লেভেলে। পদমর্যাদানুযায়ী যত উপরে উঠা যায়, নারী কর্মীর সংখ্যা ততই কমতে থাকে। এই গবেষণায় দেখা হয়েছে এইসব প্রতিষ্ঠানে আসলে কম নাকি বেশি সংখ্যক নারী উচ্চ পর্যায়ে তথা নীতি নির্ধারনী পর্যায়ে কাজ করেন, এবং তাদের এই সংখ্যা নির্ণয়ে কি কি ফ্যাক্টর প্রভাব বিস্তার করে।

- কেন বাংলাদেশের ব্যবসায়িক সংগঠন তথা রেডিমেট গার্মেন্টস শিল্পের প্রশাসনিক অংশের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা কম?
- কোন কোন ফ্যাক্টর / কারণে মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থানকে প্রভাবিত করে?

১.৬ গবেষণা এলাকা

এই গবেষণায় ব্যবসায়িক সংগঠন বলতে মূলত রেডিমেট গার্মেন্টস শিল্পকে বুঝানো হয়েছে। বাংলাদেশের জাতীয় আয়ে এই শিল্প অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। যদিও পুরো বাংলাদেশেই এই শিল্প ছড়িয়ে ছিটিয়ে আছে। তথাপি এই শিল্পের বেশির ভাগ কাজ কয়েকটি জোনে সম্পাদিত হয়। ঢাকা, গাজীপুর, সাভার, ময়মনসিংহ, চট্টগ্রাম, কুমিল্লা ইত্যাদি। কিন্তু গবেষণার জন্যে সাভার, নারায়নগঞ্জ, ঢাকার কিছু রপ্তানীমুখী RMG কে বেছে নেয়া হয়েছে। এখানে উল্লেখ্য যে, গবেষণায় শুধুমাত্র সে সমস্ত প্রতিষ্ঠানের তথ্যই ব্যবহৃত হয়েছে যাদের কার্যক্রম মূলত শতভাগ রপ্তানীমুখী এবং ঐ সমস্ত প্রতিষ্ঠানে উল্লেখ যোগ্য সংখ্যক নারী কর্মী রয়েছেন।

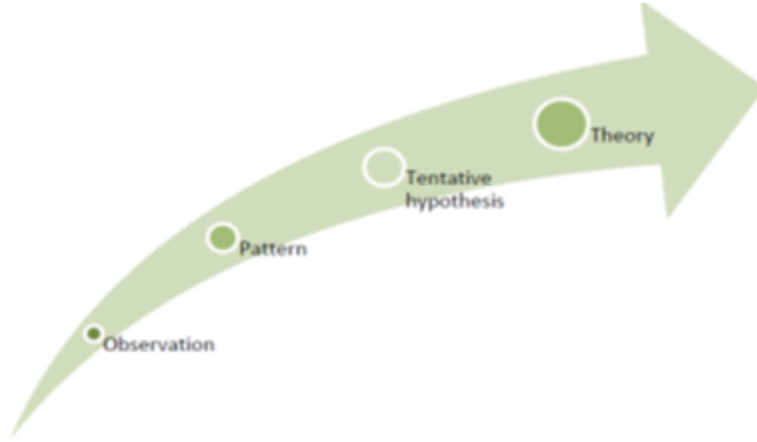
এটি মূলত একটি গুণবাচক গবেষণা, যেখানে ৭ টি শতভাগ রপ্তানীমুখী গার্মেন্টস এর প্রায় ২০ জন নারী

কর্মকর্তা অংশগ্রহণ করেছেন। তাদের কে নির্ধারিত ও অনির্ধারিত কিছু প্রশ্ন দেয়া হয়েছে। যার উত্তরের মাধ্যমে গবেষক উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান নিরূপণ কারী ফ্যাক্টর সমূহকে খুঁজে বের করার চেষ্টা করেছেন।

১.৭ গবেষণা পদ্ধতি এবং তথ্য সংগ্রহ

এই গবেষণায় মেথড হিসেবে গুনবাচক পদ্ধতি বাছাই করা হয়েছে। যেখানে গবেষক এই বিষয় সম্পর্কে ব্যাখ্যামূলক আলোচনা করেছেন। এই বিষয়ে গবেষণা করতে গিয়ে বিভিন্ন উৎসের সহায়তা নেয়া হয়েছে। যেমনঃ সাক্ষাৎকার, বিভিন্ন ডকুমেন্ট, বই, পর্যবেক্ষন দেশীয় ও আন্তর্জাতিক বিভিন্ন প্রকাশনা ইত্যাদি। এই গবেষণায় প্রস্তাবনামূলক তত্ত্ব ব্যবহৃত হয়েছে। প্রস্তাবনা মূলক গবেষণা মূলত শুরু হয় একটি নির্দিষ্ট বিষয়ের উপর নির্দিষ্ট পর্যবেক্ষন থেকে। তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ করা হয়ে থাকে সেই ধারনার উপর ভিত্তি করে। এবং এর উপর ভিত্তি করেই তত্ত্ব ও উপসংহার টানা হয়।

প্রস্তাবনামূলক এপ্রোচ (Inductive approach) এ প্রাপ্ত তত্ত্ব ও উপসংহার একমাত্র এবং নির্দিষ্ট নয়। একই বিষয়ের ভিন্ন উপস্থাপনা ভিন্ন উপসংহার থাকতে পারে। গবেষকের পর্যবেক্ষন ও প্রাপ্ত তথ্যের উপর উপসংহার বিভিন্ন রকমের হতে পারে। মূলত এই প্রাপ্ত ফলাফল কেবলমাত্র গবেষকের চিন্তা ভাবনা, পর্যবেক্ষন ক্ষমতা ও প্রাপ্ত তথ্য সংগ্রহের সমন্বয় মাত্র।



চিত্র ১.১: Inductive approach

এই চিত্রে Inductive approach দেখানো হয়েছে, একটা নির্দিষ্ট বিষয়ের ধারণা থেকে শুরু হয়ে সাধারণীকরণের মধ্যে যার সমাপ্তি।

১.৮ গবেষণার সীমাবদ্ধতা

সামাজিক বিষয়ে গবেষণা করে একেবারে যথার্থ কোন ফলাফল পাওয়া সম্ভব হয় না। যে কোন গবেষণাকর্ম একটি জটিল ধারবাহিক, দক্ষতা, নৈপুণ্য ভিত্তিক ও সময় সাপেক্ষ ব্যাপার। নবীন গবেষক হিসাবে বর্তমান সামাজিক বিষয় নিয়ে তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ সহজ সাধ্য ছিলনা। তাছাড়া যেকোন কাজের সফলতা ও ব্যর্থতার পেছনে কিছু সীমাবদ্ধতা কাজ করে। গবেষণা কাজে তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে গবেষক বেশ কিছু সমস্যার সম্মুখীন হয়েছিলেন যা পরবর্তীতে তত্ত্বাবধায়কের সুচিন্তিত মতামতের সহায়তায় কাটিয়ে উঠতে চেষ্টা করেছেন। সীমাবদ্ধতা গুলো নিম্নে উল্লেখ করা হলোঃ

RMG খাত বাংলাদেশের অন্যতম বিশাল সেক্টর। সমস্ত বাংলাদেশ জুড়েই এ শিল্প ছড়িয়ে ছিটিয়ে আছে। এলাকাভেদে নারীদের অবস্থান, কর্ম পরিবেশ ভিন্ন ভিন্ন হয়। ঢাকার মতো রাজধানীতে একজন নারী কর্মকর্তা কাজের যেমন পরিবেশ পাবেন, অন্য জেলা শহরে তেমন তিনি নাও পেতে পারেন। কাজেই নির্দিষ্ট এলাকা ভিত্তিক গবেষণা দিয়ে সমস্ত RMG সেক্টরকে সাধারণীকরণ সম্ভব নয়।

এই গবেষণা কিছু প্রাথমিক ও সেকেভারী ডাটা নির্ভর গবেষণা। নারীদের ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থানের ধরন খুঁজতে গিয়ে গবেষক যে সমস্ত সীমাবদ্ধতার মুখোমুখি হয়েছেন সেগুলো হলোঃ

- সংগঠনের সকল নারী কর্মীর সাক্ষাতকার নেয়া সম্ভব ছিল না, সীমিত সময়ে এত বিশাল এরিয়া কাভার করা সম্ভব না। অল্প সংখ্যক কর্মীর সাক্ষাতকার দিয়ে এই বিষয়ের উপসংহার টানা ও যৌক্তিক নয়।
- গবেষণাকালীন সময়ের মধ্যে করোনা লকডাউন শুরু হয়ে যাওয়ায় কর্মীদের স্বাভাবিক জীবন যাত্রাসহ, কর্মক্ষেত্রে ব্যাপক পরিবর্তন চলে আসে। স্বাভাবিক সময়ের সমস্যা সমূহ করোনাকালীন সময়ে ভিন্ন রূপে আবির্ভূত হয়। যার প্রভাব পরেছে কর্মীদের সাক্ষাতকারেও।
- প্যানডেমিক অবস্থায় করা গবেষণায় আর সাধারণ সময়ের গবেষণায় ফলাফলে ভিন্নতা থাকার শংকা থেকেই যাচ্ছে।

১.৯ অধ্যায়ের রূপরেখা

এই গবেষণা কর্মকে মূলত ছয়টি ভাগে ভাগ করা হয়েছে। প্রথম অধ্যায়ে ভূমিকা, গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা, গবেষণার মূল প্রশ্ন, গবেষণার ক্ষেত্র, গবেষণা পদ্ধতি ও সীমাবদ্ধতা বর্ণনা করা হয়েছে।

দ্বিতীয় অধ্যায়ে গবেষণার কাজে কোন গবেষণা পদ্ধতি, কিভাবে ব্যবহার করা হয়েছে সে সম্পর্কে আলোকপাত করা হয়েছে।

তৃতীয় অধ্যায়ে রয়েছে গবেষণা সংশ্লিষ্ট বই, প্রকাশনা, নথি ইত্যাদি নিয়ে সাহিত্য পর্যালোচনা।

চতুর্থ অধ্যায়ে গবেষণা সংশ্লিষ্ট তত্ত্ব ও সেই তত্ত্বানুসারে প্রাপ্ত ভেরিয়েবল সমূহ নিয়ে বিস্তারিত আলোচনা করা হয়েছে।

পঞ্চম অধ্যায়ে বাংলাদেশ ও আন্তর্জাতিক পরিসরে ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের অবস্থান ও গবেষণা হতে প্রাপ্ত ফলাফল ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

সর্বশেষে ষষ্ঠ অধ্যায়ে গবেষণার অনুসন্ধান এবং বিশ্লেষণ, উপসংহার দেয়া হয়েছে।

দ্বিতীয় অধ্যায়ঃ গবেষণা পদ্ধতি

২.১

ভূমিকা

গবেষণার যথার্থতা ও বিশ্বাস যোগ্যতা সূষ্ঠ গবেষণা পদ্ধতির উপর নির্ভরশীল। কোন ক্ষেত্রে কোন পদ্ধতির প্রয়োগ করতে হবে তা সঠিক ভাবে বাছাই করা গেলে গবেষণা লক্ষ বিষয়ের সঠিক ফলাফল পাওয়া সম্ভব। বর্তমানে সামাজিক বিজ্ঞানের বিভিন্ন গবেষণায় গুণবাচক গবেষণা পদ্ধতির (Qualitative Research Method) প্রয়োগ বৃদ্ধি পেয়েছে। এর কারণ হলো- সামাজিক পরিবেশের বৈশিষ্ট্য ও বিষয়সমূহ, সমাজস্থ ব্যক্তির ব্যাখ্যানের সৃষ্টি ও বর্ণিত হয় এবং সঙ্গত কারণেই তা ক্ষণস্থায়ী ও স্থানিক হয়ে থাকে যে সব বিষয়ের উপর সামাজিক গবেষণা পরিচালিত হয়ে থাকে সেগুলো স্থিরকৃত বিষয়ের প্রাত্যহিক গতিধারার গভীরে নিমজ্জিত থাকে। এই জন্যেই পদ্ধতি গুরুত্বপূর্ণ। এ ধরনের গবেষণা, গবেষণায় অংশগ্রহণকারীদের আলাপচারিতার উপর গুরুত্ব আরোপ করে এবং ঐ সব আলাপচারিতার পরিপ্রেক্ষিত সমূহ আবিষ্কারে সচেষ্ট থাকে। অনুসন্ধানের এ প্রচেষ্টা গবেষক ও অংশ গ্রহণকারীদের পারস্পরিক ক্রিয়া প্রতিক্রিয়া তুলে ধরতে সক্ষম হয়। এ ধরনের গবেষণা মৌলিক ভাবেই বর্ণনামূলক হয়ে থাকে এবং গবেষণায় অংশগ্রহণকারী ব্যক্তির বক্তব্যকে প্রাথমিক তথ্য হিসেবে গ্রহণ করে (Denzin & Lincoln - 1994)। গবেষণার জন্য তথ্য সংগ্রহের এটি একটি ধরন। এই পদ্ধতি বিষয়বস্তু বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে, যথাযথ ব্যাখ্যামূলক দৃষ্টিভঙ্গীর সাহায্য গবেষণার বিষয়সমূহকে বিশ্লেষণে সক্ষম হয়।

বর্তমান গবেষণাটি একটি গুণবাচক গবেষণা। এই গবেষণার মৌলিক উদ্দেশ্য ছিল গার্মেন্টস এর উচ্চপদে কম সংখ্যক নারী থাকার কারণ, প্রতিবন্ধকতা খুঁজে বের করা।

২.২

গুণবাচক পদ্ধতি

সমস্যার গভীর থেকে প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করার জন্যে গুণবাচক পদ্ধতি অত্যন্ত কার্যকর। এ পদ্ধতির বৈশিষ্ট্য হচ্ছে খুব কম সংখ্যক নমুনাচয়ন করা হয়ে থাকে। এ প্রক্রিয়ায় তথ্য সংগ্রহের কৌশলের কারণে কম সংখ্যক নমুনা বিশ্লেষণের সাহায্যে সমস্যার গভীর প্রবেশ সম্ভব হয়। এ ধরনের গবেষণার সুবিধা হল গবেষণার অগ্রগতির সাথে সাথে অনুসন্ধানের ক্ষেত্রে প্রয়োজনে পরিবর্তন পরিবর্তন করা সম্ভবপর হয়, যা গবেষককে গবেষণার উদ্দেশ্য অনুযায়ী সঠিক দিক নির্দেশনা পেতে সাহায্য করে।

২.৩

ঘটনা বিশ্লেষণ পদ্ধতি

গুনবাচক গবেষণা পরিচালনার একটি পদ্ধতি হল, ঘটনা বিশ্লেষণ, এ পদ্ধতির সাহায্যে গবেষক কোন একক ঘটনা/বিষয় বা অর্ন্তনিহিত গুরুত্বপূর্ণ ব্যাপার সমূহের আন্তঃসম্পর্ক উৎঘাটনে সচেষ্ট হয়। এ পদ্ধতির সাহায্যে গবেষক, গবেষণার বিষয়ের উপর ব্যাপ্তিক বর্ননা বিশ্লেষণ প্রদান করেন। ধারাবাহিকভাবে ঘটনা ব্যাপ্তিক বিশ্লেষণ হচ্ছে গুণগত বিশ্লেষণ পদ্ধতি। বৈজ্ঞানিক অনুসন্ধানের একটি বিশিষ্ট পদ্ধতি হিসেবে, পরিমান বাচক গবেষণার কথিত সীমাবদ্ধতার বিরুদ্ধে প্রতিক্রিয়া হিসেবে, ঘটনা বিশ্লেষণ পদ্ধতির উদ্ভব হয় (Gall, Borg & Gall 1996)।

Merriam (1998) এবং Stake (1995) মন্তব্য করে একে বলেছেন, ঘোরাটোপের (A Hood on a Carriage) ভিতরে পরিচালিত গবেষণা। Yin (1992) এর মতে “ঘটনা বিশ্লেষণের ভিত্তিতে পরিচালিত গবেষণা মূলত অভিজ্ঞতারলব্ধ অনুসন্ধান।” এর সাহায্যে যে সব ঘটনার পরিপ্রেক্ষিত সুনির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত নয়, সে সব ঘটনা বাস্তবতার নিরিখে অনুসন্ধান করা হয়ে থাকে। এই প্রেক্ষাপটে বর্তমান গবেষণার জন্য ঘটনা বিশ্লেষণ পদ্ধতির সাহায্য ও নেয়া হয়েছে।

RMG এবং টেক্সটাইল বাংলাদেশের চাকুরীর সবচেয়ে বড় বাজার হিসেবে বিবেচিত। নির্দিষ্ট করে উল্লেখ করা না গেলেও BGMEA এর প্রদত্ত তথ্য অনুযায়ী ৬.০৮ কোটি উপার্জনক্ষম জনসংখ্যার মধ্যে গার্মেন্টস ও টেক্সটাইল মিলিয়ে প্রায় ৪৫ লক্ষ লোক এ ক্ষেত্রে কাজ করছে। বর্তমান সময়ে Center for Policy Dialogue (CPD) প্রদত্ত এক জরিপে দেখা যায় ৩৬৯৬ টি RMG ফ্যাক্টরি বাংলাদেশে কাজে করছে। যাতে ৩৫ লক্ষ কর্মী রয়েছে। এবং এই কর্মী সংখ্যার নারী ও পুরুষের অনুপাত ক্রমান্বয়ে ৬০.৮% ও ৩৯.২%। এই ৬০.৮% এর একটা অংশ প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পদে কাজ করছেন BBS এর সর্বশেষ ২০১৭ সালের শ্রমশক্তি জরিপ অনুযায়ী, সারা দেশের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের উচ্চপদে যে ১৪ হাজার নারী কাজ করছেন, তারমধ্যে ১১ হাজার নারী সেবা খাতের প্রতিষ্ঠানের শীর্ষ পর্যায়ে কর্মরত। বাকী ৩ হাজার নারী শিল্পখাতে কাজ করেন (BBS, 2017)।

এই বিশাল সংখ্যক কর্মীদের সমগ্রক (Population) হিসাবে নিয়ে কোন একক গবেষকের পক্ষে গবেষণা করা সম্ভব নয় বিধায়, ঘটনা বিশ্লেষণের মাধ্যমে এ সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহ করে বাংলাদেশে গার্মেন্টস এ উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত নারীদের সম্পর্কে সাধারণীকরণ সম্ভবপর। কারণ এ পদ্ধতিতে গবেষণার একক অর্থাৎ কোন একজন নারী কর্মকর্তাকে একটি সাংস্কৃতিক পরমপরা হিসেবে গণ্য করা হয়। অর্থাৎ এক্ষেত্রে যদিও একজন ব্যক্তিকে নিয়ে এ পদ্ধতির আওতায় অনুশীলন করা হয়েছে কিন্তু তাকে কোন সামাজিকবর্গের সদস্য হিসেবেই ধারণ করা হয়। এ পদ্ধতিতে অনুশীলিত

ব্যক্তির আচরণ ভূমিকা, প্রতিবন্ধকতা, সম্ভাবনা অনেক কিছুই অনুশীলিত সমাজে সামগ্রিকতার অংশ হিসেবে গণ্য হয়। অনুশীলিত ব্যক্তির জীবনধারনকে (Way of life) তার নিজবর্গের প্রতিচ্ছবি হিসেবে মনে করা হয়। উপরোক্ত কারণে গবেষক এ গবেষণার জন্য ঘটনা বিশ্লেষণ পদ্ধতির কৌশল ও গ্রহণ করেছে।

২.৪ অনুসন্ধানমূলক গবেষণা

গবেষণার অন্তর্নিহিত বিষয়াদি ও প্রক্রিয়াসমূহ যদি চিহ্নিত করা কঠিন হয় বা তত্ত্বের সাহায্যে সুগঠিত বিশ্লেষণ সম্ভবপর না হয় সে ক্ষেত্রে গুণবাচক পদ্ধতির প্রয়োগ যুক্তিযুক্ত হয়ে ওঠে Yin এর মতে “যে সব গবেষণার বিষয় বস্তুর উপর তথ্যাদির স্বল্পতা থাকে অথবা সে বিষয় সম্পর্কে প্রচলিত ধারণা অস্বচ্ছ থাকে, যার সাহায্যে গবেষণার বিষয় সম্পর্কে ধারণা কাঠামো বা প্রস্তাবনা উপস্থাপন করা সম্ভবপর হয় না সে ক্ষেত্রে অনুসন্ধানমূলক গবেষণা বাঞ্ছনীয়” (Yin,1998)।

এই গবেষণা নতুন তথ্যের উপর ভিত্তি করে নমনীয় নকশার ভিত্তিতে পরিচালিত হয়েছে। এই কারণে উপাত্ত সংগ্রহের একটি জটিল অস্পষ্ট প্রক্রিয়ার মধ্যে ও গবেষনার বিষয়ের অন্তর্নিহিত অর্থ স্পষ্ট করে তুলে ধরার চেষ্টা করা হয়েছে। তত্ত্বের বিকাশের ক্ষেত্রে এ ধরনের বর্ণনামূলক গবেষণা কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে। তাই বলা চলে গুণবাচক গবেষণা এ ধরনের গবেষণায় ভাল ফল প্রদানে সক্ষম। এ পরিপ্রেক্ষিতে গবেষক অনুসন্ধানমূলক ঘটনাবিচার পদ্ধতির সহায়তায়মূলত এই গবেষণাটি সম্পন্ন করেছেন। পূর্বেই উল্লেখ করা হয়েছে, অনুসন্ধানমূলক গবেষণা সেই সব বিষয়ের ক্ষেত্রে কার্যকর ভূমিকা রাখে যার সম্পর্কে ধারণার অস্পষ্টতা রয়েছে। নারীর ক্ষমতায়ন নারী উদ্যোক্তা, RMG খাতের কর্মী নিয়ে প্রচুর গবেষণা হলে ও RMG খাতের উচ্চ পদে ব্যবসায়িক নারী ও তার অবস্থান নিয়ে গবেষণার স্বল্পতা লক্ষণীয়। এবং এ কারণে RMG খাতের উচ্চ পদের ব্যবসায়িক নারীদের অবস্থানগত বিষয়টি সম্পর্কে ধারণার অস্পষ্টতা বিদ্যমান।

এই গবেষণায় তাই অনুসন্ধানমূলক ঘটনা বিচার পদ্ধতির সাহায্যে তথ্য সংগ্রহ যথেষ্ট ফলপ্রসূ হয়েছে। এ পদ্ধতির সাহায্যে প্রপঞ্চের ক্ষেত্রে কি ধরনের তত্ত্ব/ধারণা গবেষণায় ব্যবহার করা উচিত এবং তা কতখানি যথাযথ, তা নিরূপন করা সম্ভব হয়।

২.৫ নমুনায়ন

এই গবেষণায় ব্যবসায়িক সংগঠন বলতে মূলত রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্পকে বুঝানো হয়েছে। বাংলাদেশের জাতীয় আয়ে এই শিল্প অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

- গবেষণায় শুধুমাত্র সে সমস্ত প্রতিষ্ঠানের তথ্যই ব্যবহৃত হয়েছে যাদের কার্যক্রম মূলত শতভাগ রপ্তানীমুখী।
- এবং ঐ সমস্ত প্রতিষ্ঠানে উল্লেখ যোগ্য সংখ্যক নারী কর্মী রয়েছেন।

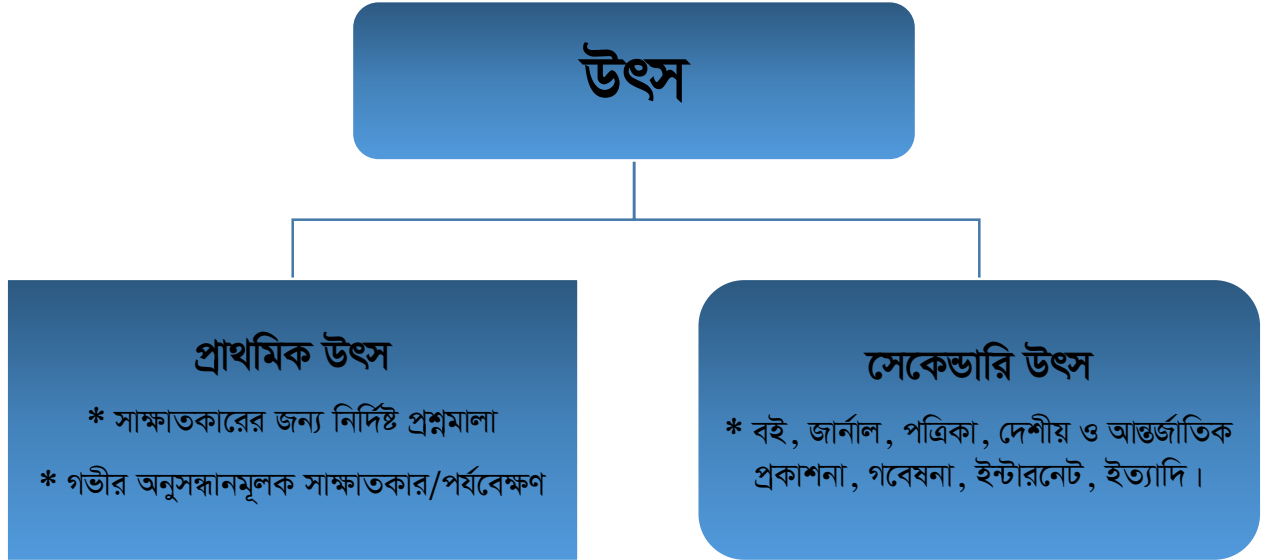
এটি মূলত একটি গুণবাচক গবেষণা, যেখানে ৭ টি শতভাগ রপ্তানীমুখী গার্মেন্টস Apparel 21 (Lithe group), Swan Sweaters ltd. (Masihata group), TJ sweaters ltd., Raida collection ltd., Metrix sweater ltd., Tamishana sweaters ltd. (Tamishana group), Rising group এর প্রায় ২০ জন নারী কর্মী অংশগ্রহণ করেছেন। তাদের কে নির্ধারিত ও অনির্ধারিত কিছু প্রশ্ন দেয়া হয়েছে। যার উত্তরের মাধ্যমে গবেষক উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান নিরূপন কারী ফ্যাক্টর সমূহকে খুঁজে বের করার চেষ্টা করেছেন।

২.৬ ঘটনা বিশ্লেষণের নমুনাচয়ন

এ গবেষণার জন্য উদ্দেশ্যমূলক নমুনা চয়িত (Purposive Sampling Method) হয়েছে। গবেষণার উদ্দেশ্যানুযায়ী নমুনাচয়ন গভীর অনুসন্ধানমূলক গবেষণার ক্ষেত্রে অত্যন্ত কার্যকর ভূমিকা রাখে (Patton, 2014)। গবেষক গবেষণার মূলবিষয়বস্তু সম্পর্কে সঠিক ও যথার্থ তথ্য সংগ্রহ করতে পারেন। গবেষক তার নিজস্ব বিচার বুদ্ধি দিয়ে কর্মী বাছাই করেছেন। ঢালাও ভাবে পদ অনুযায়ী কর্মী বাছাইয়ের সুযোগ এখানে ছিল না। কেননা একেক কোম্পানিতে নারী কর্মীর সংখ্যা একেক রকম। পদানুযায়ী কিংবা বেতন অনুযায়ী কর্মী বাছাইয়ের সুযোগ এই ৭ টি প্রতিষ্ঠানে ছিল না।

২.৭ তথ্যের উৎস

এই গবেষণায় বিভিন্ন উৎস থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। এই সমস্ত উৎস গবেষণার জন্য প্রয়োজনীয় প্রশ্নের উত্তর পেতে সহায়তা করেছে।



চিত্র ২.১: গবেষণার উৎস

২.৮ গবেষণা এলাকা

পুরো বাংলাদেশেই আর এম জি শিল্প ছড়িয়ে ছিটিয়ে আছে। তথাপি এই শিল্পের বেশির ভাগ কাজ কয়েকটি জোনে সম্পাদিত হয়। ঢাকা, গাজীপুর, সাভার, ময়মনসিংহ, চট্টগ্রাম, কুমিল্লা ইত্যাদি। গবেষণার জন্যে সাভার, নারায়নগঞ্জ, ঢাকার কিছু রপ্তানীমুখী রেডিমেড গার্মেন্টস কে বেছে নেয়া হয়েছে।

Apparel 21 (Lithe group), Swan Sweaters ltd. (Masihata group), TJ sweaters ltd., Raida collection ltd., Metrix sweater ltd., Tamishana sweaters ltd. (Tamishana group), Rising group উল্লেখিত ৭ টি প্রতিষ্ঠানের ফ্যাক্টরি ঢাকা, নারায়নগঞ্জ এবং গাজীপুরে অবস্থিত। তাদের হেড অফিস ঢাকা কেন্দ্রিক। সাক্ষাতকারে ফ্যাক্টরি এবং হেড অফিস উভয় জায়গায় কর্মরত নারী কর্মকর্তাদের সাক্ষাতকার নেয়া হয়েছে।

ব্যবসায়িক নারীদের সম্পর্কিত অনুসন্ধানমূলক গবেষণায় যে সমস্ত প্রশ্ন উঠে আসে, যেমনঃ বর্তমানে ব্যবসায়িক নারীদের অবস্থান, তাদের কি কি সমস্যার মোকাবিলা করতে হয়। কি কি সুবিধা তারা পান, পরিবারের সাথে তাদের আন্তঃসম্পর্ক ইত্যাদি প্রশ্নের উত্তর দিতে সচেষ্ট থাকে।

এ প্রেক্ষাপটে বর্তমান গবেষণার তথ্য উপাত্ত সংগ্রহের জন্য **Purposive Sampling Method** ব্যবহার করা হয়েছে যার সাহায্যে গবেষণার প্রশ্নের সর্বোত্তম উত্তর প্রাপ্তি নিশ্চিত হবে বলে গবেষক মনে করেছেন।

এ গবেষণার উপাত্ত সংগ্রহের প্রধান উৎস হলো গার্মেন্টস এ উচ্চ পদে কর্মরত কর্মী। এখানে এক্সিকিউটিভ ডাইরেক্টরস, ডেপুটি ডাইরেক্টরস, ডাইরেক্টরস, ভাইস প্রেসিডেন্ট এবং চীফ অফ ডিপার্টমেন্ট, মার্চেনডাইজার, ম্যানেজার সহ কিছু উচ্চপদস্থ কর্মকর্তার সাক্ষাতকার নেয়া হয়েছে। যেহেতু এই সব প্রতিষ্ঠানে উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত নারীদের সংখ্যা অত্যন্তকম, তাই গবেষণার সুবিধার্থে মধ্যম পর্যায়ে কর্মরত কিছু নারীদের সাক্ষাতকার ও নেয়া হয়েছে।

শুরুতে নির্দিষ্ট কিছু প্রশ্নের মাধ্যমে সরাসরি কর্মীদের সাক্ষাতকার নেয়া হয়েছে। এবং অবস্থার প্রেক্ষিত অনুযায়ী কিছু অনির্ধারিত প্রশ্নের মাধ্যমে গভীর অনুসন্ধানমূলক পর্যবেক্ষণ করে প্রশ্নের উত্তর খোঁজার চেষ্টা করা হয়েছে। পরবর্তীতে করোনাকালীন প্যাডামিক শুরু হয়ে যাওয়ায় কিছু কর্মকর্তা সরাসরি সাক্ষাতকার দিতে অপারগতা জানান। করোনা পরিস্থিতি খারাপ হয়ে যাওয়ায়, করোনাকালীন সময়ের বিধি নিষেধ মেনে তাই মেইলে, জুম মিটিং এবং কিছু কিছু ক্ষেত্রে ফোনে তাদের সাক্ষাতকার নেয়া হয়েছে। অনলাইন সাক্ষাতকারেও তাদের নির্দিষ্ট কিছু প্রশ্নমালার পাশাপাশি অনির্ধারিত কিছু প্রশ্নের মাধ্যমে অবস্থা সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা পাবার চেষ্টা করা হয়েছে।

প্রাথমিক পর্যায়ে গবেষণার বিষয়বস্তু সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা নেয়ার জন্যে ব্যবসায়িক নারী সংক্রান্ত বিভিন্ন বই, প্রবন্ধ, প্রকাশনা, ইত্যাদিও পর্যালোচনা করা হয়েছে। বর্তমান গবেষণার পরিপ্রেক্ষিতে গবেষণা পরিচালনার জন্য বিভিন্ন পদ্ধতির যৌক্তিক প্রয়োগের সম্ভাবনার আলোচনার পর পরবর্তী উল্লেখিত কৌশল সমূহ অবলম্বন করে উপাত্ত ও তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

২.৯.১ সাক্ষাৎকার

এ গবেষণার জন্য গবেষক ব্যক্তিগত সাক্ষাৎকারকে মৌলিক কৌশল হিসেবে প্রয়োগ করেছে। সাক্ষাৎকারের সাহায্যে উপাত্ত সংগ্রহের উদ্দেশ্য ছিল গবেষণার একক অর্থাৎ উচ্চ পদের নারী কর্মকর্তারা কিভাবে তাদের অবস্থানের ব্যাখ্যা প্রদান করে এবং তাদের সাথে সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়সমূহ যেমনঃ- কর্ম পরিবেশ, পরিবার, সমাজ, শিক্ষা, অর্থনৈতিক অবস্থান, জেডার ইত্যাদির পরিপ্রেক্ষিতে তথ্য উপাত্ত সংগ্রহ করা।

২.৯.২ গভীর অনুসন্ধানমূলক সাক্ষাৎকার

উপাত্ত ও তথ্য সংগ্রহের জন্য প্রশ্ন উপস্থাপন উত্তর শোনা ও রেকর্ড করা এবং পরবর্তিতে প্রাপ্ত উত্তরের ভিত্তিতে গবেষণায় বিশেষ বিশেষ বিষয়গুলো বিশদ ব্যাখ্যার জন্য অতিরিক্ত প্রশ্ন উপস্থাপনের কৌশল হল গভীর অনুসন্ধানমূলক সাক্ষাৎকার। সাধারণত এ ধরনের সাক্ষাৎকারে প্রশ্নসমূহ উন্মুক্ত থাকে এবং প্রশ্নের বিষয়বস্তু সম্পর্কে উত্তর দাতাদের নিজস্ব মতামতে বা প্রত্যক্ষনের অভিজ্ঞতা তুলে ধরার জন্য উৎসাহ প্রদান করা হয়। একই সাথে এই গবেষণায় তথ্য সংগ্রহের জন্য নির্দিষ্ট কাঠামোগত প্রশ্নমালার মাধ্যমেও উত্তর সংগ্রহ করা হয়েছে।

২.৯.৩ অনানুষ্ঠানিক আলাপচারিতা

উপাত্ত সংগ্রহের কৌশল হিসেবে গভীর অনুসন্ধানমূলক সাক্ষাৎকারের উপর গুণবাচক পদ্ধতি ব্যবহারকারী গবেষকরা ব্যপক ভাবে আস্থা রাখেন। প্রায়শঃই এ ধরনের সাক্ষাৎকার কে “উদ্দেশ্যমূলক আলাপচারিতা” হিসেবে আখ্যায়িত করা হয়। উপাত্ত সংগ্রহের জন্য পূর্বের স্থিরকৃত কাঠামো এবং সাক্ষাৎকার গ্রহনকারী কতখানি স্বাধীনভাবে সাক্ষাৎকার নিতে সক্ষম তার উপর নির্ভর করে এই কৌশলের স্থায়িত্ব ও যথার্থতা।

সাধারণত গুণবাচক গভীর অনুসন্ধানমূলক সাক্ষাৎকার এর সাহায্যে রীতিসিদ্ধ কাঠামোবদ্ধ সাক্ষাৎকারের চাইতে কেবল অনেক বেশী তথ্যই সংগ্রহ করা যায় না, বরং বিষয়টিকে গভীর থেকে টেনে আনাও সম্ভবপর হয়। এ ক্ষেত্রে গবেষক অত্যন্ত সাদামাটা ভাবে গবেষণায় বিষয় বস্তুকে উত্তর দাতাদের সামনে উপস্থাপন করে উত্তরদাতার স্বতঃস্ফূর্ত মতামত রেকর্ড করেন। স্বতঃস্ফূর্তভাবে উত্তর প্রাপ্তি নিশ্চিত হয় বলে এই কৌশলের সাহায্যে সংগৃহিত তথ্যেও বিশ্বাস যোগ্যতা ও যথার্থতা অনেক বেশী। সাক্ষাৎকারে নৈমিত্তিক উদ্দেশ্যহীন আলাপচারিতা থেকে বা সংক্ষিপ্ত প্রশ্নোত্তর থেকে সময়সাপেক্ষ রীতিসিদ্ধ আলাপচারিতা পর্যন্ত হতে পারে।

গভীর অনুসন্ধানমূলক সাক্ষাৎকারে অনেক প্রশ্নের উদ্ভব ঘটাতে পারে এবং প্রয়োজনে প্রাপ্ত উত্তরের বিশদ ব্যাখ্যার ও প্রয়োজন হতে পারে। এসবের জন্য পরবর্তিতে পুনঃসাক্ষাৎকারের সময় নির্ধারণ করা হয়। পর্যবেক্ষণের সাথে যুক্ত হয় বলে এ ধরনের সাক্ষাৎকারে প্রাপ্ত উপাত্ত গবেষণাকে বাস্তব অবস্থায় বর্ণনার যথার্থতা নির্ণয়ে সাহায্য করে। যেহেতু বর্তমান গবেষণার বিষয়বস্তু ব্যবসায়ি সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান বিশ্লেষণ সেই পরিপ্রেক্ষিতে গভীর অনুসন্ধানমূলক সাক্ষাৎকার এই গবেষণার জন্য উপাত্ত সংগ্রহের গুরুত্বপূর্ণ কৌশল হিসেবে ব্যবহৃত হয়েছে।

যে কোন পর্যবেক্ষণের পরিবর্তন সময়সাপেক্ষ, তাই গভীর অনুসন্ধানমূলক সাক্ষাৎকারের জন্য এই গবেষণায় নমুনা উদ্দেশ্যমূলক ভাবে বাছাই করা হয়েছে এই কারণে যে, এই গবেষণায় মূল উত্তরদাতারা প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়সহ বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মরত। তাদের এলাকা, প্রতিষ্ঠান, কাজের ধরণে পার্থক্য রয়েছে। এলাকাভিত্তিক, পদমর্যাদাভেদে, প্রতিষ্ঠানের ধরণ অনুযায়ী গবেষণার জন্য নমুনাচয়ন করা হয়েছে। চয়নকৃত এ সমস্ত নমুনা উত্তরদাতাদের থেকে কিছু কৌশল প্রয়োগের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে।

- ব্যক্তি বিশেষের ঘটনা বিশ্লেষণ
- গবেষণার মূল বিষয়বস্তু সম্পর্কিত জ্ঞানসম্পন্ন ব্যক্তিদের সাক্ষাৎকার।

২.১০ ত্রীয়াংশুলেশন (Triangulation)

বাস্তব অর্থে গবেষণা হলো একটা নতুন কিছু প্রদানের প্রচেষ্টা, অথবা বিদ্যমান বিষয়ের পূর্ণ অনুসন্ধান যার সাহায্যে ইতোপূর্বে প্রাপ্ত ফলাফলের নতুন বিশ্লেষণ সম্ভব হয়। বর্তমান গবেষণা ট্রেক্সটাইল ও গার্মেন্টস এ কর্মরত নারী কর্মকর্তাদের অবস্থানগত বিশ্লেষণ ও এতদসংক্রান্ত সামাজিক প্রতিক্রিয়া সম্পর্কিত বিষয়াদির ব্যাখ্যা প্রদানের নিমিত্তে পরিচালিত। পূর্বে উল্লেখ করা হয়েছে যে, এই গবেষণা মূলত ঘটনা বিশ্লেষণ পদ্ধতিকে ভিত্তি করেই পরিচালিত হয়েছে। কারণ ঘটনা বিশ্লেষণের মৌলিক সুবিধা হল এর সাহায্যে নানা ধরনের অপ্রকাশিত বা গুপ্ত (Hidden) বিষয় উদঘাটন সম্ভব। Yin - এর মতে, ঘটনা বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের বিষয়ের উপস্থিতি গবেষককে বিস্তৃত প্রেক্ষাপটে বিষয়বস্তুর ঐতিহাসিক আচরণগত এবং দৃষ্টিভঙ্গীর উপর আলোকপাত করতে সহায়তা করে। উল্লেখ্য যে, বর্তমান গবেষণার উপাত্ত ও তথ্য সংগ্রহের নিমিত্তে সাক্ষাৎকার এবং গভীর অনুসন্ধানমূলক বিশ্লেষণ প্রভৃতি পদ্ধতির সাহায্য নেয়া হয়েছে। এর মূল কারণ এই গবেষণার জন্য সংগৃহিত উপাত্ত ও তথ্যের যথাযথতা ও বিশ্বাস যোগ্যতার

ভিত্তি প্রস্তুত করা, যা নানা ভাবে যাচাই করে করা হয়েছে। কারণ যে কোন একক কৌশলের সাহায্যে সংগৃহিত সামাজিক প্রপঞ্চ সম্পর্কে তথ্য ও উপাত্ত সার্বিক প্রেক্ষাপটের সঠিক ব্যাখ্যা প্রদানে সক্ষম নাও হতে পারে।



চিত্র ২. ২: ত্রিায়াংগুলেশন

এই গবেষণায় তাই উপাত্ত ও তথ্য সংগ্রহের নিমিত্তে Triangulation এর সাহায্য নেয়া হয়েছে এই কারণে যে, প্রাপ্ত তথ্যাদি আরো যথার্থ ও বিশ্বাসযোগ্য হয়ে উঠবে। এবং Moore 1983 এর মতে বিশ্লেষণের সাথে একাধিক কৌশলযুক্ত হলে গবেষণার মান অনেক উন্নত হয় (Yin, Bateman and Moore, 1985)।

গবেষণায় তত্ত্বের প্রয়োগ গবেষণা কর্ম বাস্তবায়ন বা মূল্যায়নের বাইরের একটি পদক্ষেপ। গবেষণার ক্ষেত্রে তত্ত্বের প্রয়োগ হবে বিষয়কে যুক্ত করে। প্রথমত এটি গবেষণা কার্যক্রম এবং মাঠ পর্যায়ে গৃহিত উপাত্ত সংগ্রহকে যুক্ত করে এবং দ্বিতীয়, তত্ত্বের প্রয়োগের অর্থ হল গবেষণার বিষয়বস্তু সম্পর্কে সমাজ যে ব্যাখ্যান (Discourse) তৈরী করে তা কেন এবং কিভাবে করে তা উপস্থাপন করা। এই গবেষণার ক্ষেত্রে নারীদের উচ্চপদে অবস্থান এবং কোন কোন বিষয়গুলো উচ্চপদে নারীদের অবস্থানকে প্রভাবিত করে তা বিশ্লেষণ তত্ত্বের প্রয়োগের মধ্য দিয়ে দেখানোর চেষ্টা করা হয়েছে।

Argyris, C. (1982) এর মতে ২টি ধরনের তত্ত্বের প্রয়োগ গবেষণায় দেখানো যেতে পারে প্রথমত Espoused theory যার অর্থ হল, কোন তত্ত্বের প্রেক্ষিতে মানুষ কি বলে; কি করে; কেন করে; কিভাবে; অর্থাৎ দৃশ্যমান বিষয়গুলোর বিশ্লেষণ করা হয়। এবং দ্বিতীয় হল Theory in use বা প্রয়োগকৃত তত্ত্ব, যার সাহায্যে দৃশ্যমান ঘটনার পিছনে কি ঘটে; তা বোঝার ক্ষেত্রে সাহায্য করে।

সরকারি, বেসরকারী নথি পত্র, দলিল দস্তাবেজ ইত্যাদিতে প্রাপ্ত তথ্যাদি বিশ্লেষণ espoused তত্ত্বের আওতায় পড়ে। আর অংশ গ্রহণকারীদের সাক্ষাৎকার বিশ্লেষণ ঘটনার অবলোকন, গভীর অনুসন্ধান ইত্যাদি Theory in action এর আওতায় আসে। এর ফলশ্রুতিতে দৃশ্যমান বিষয় সম্পর্কিত লেখনি দলিল দস্তাবেজ এবং দৃশ্যমান ঘটনার পেছনের ঘটনার মধ্যে একটি তুলনামূলক আলোচনা গবেষণাকে সমৃদ্ধ করতে সাহায্য করে। গুনবাচক গবেষণায় লক্ষ্য নির্দিষ্ট হয় গবেষণার বিষয়বস্তু সম্পর্কে উচ্চমানের সমৃদ্ধ, বৈধ ও যথার্থ তথ্য সমূহকে বিষয়ের গভীর থেকে টেনে নিয়ে আসা।

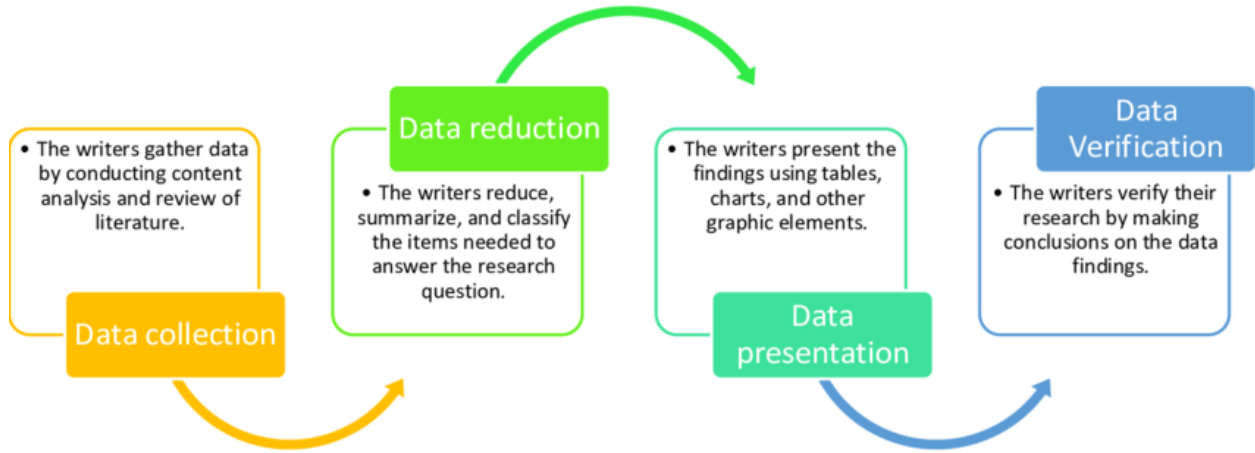
ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারী সম্পর্কিত এই গবেষণাটি একটি গভীর অনুসন্ধানমূলক গবেষণা। এই গবেষণার উদ্দেশ্য হলো এই প্রেক্ষাপটে এই সংক্রান্ত বিষয়াদি যেমন গার্মেন্টস এর উচ্চ পর্যায়ে নারীদের বর্তমান অবস্থা, এবং নারীদের এই অবস্থান নির্ণায়ক প্রভাবক/প্রতিবন্ধকতাসমূহ গবেষণায় বিশ্লেষণ করার চেষ্টা করা হয়েছে।

গবেষণার শেষ উদ্দেশ্য হচ্ছে প্রাপ্ত ফলাফলের উপস্থাপনা। তাই উপাত্ত সংগ্রহই গবেষণায় শেষ কথা নয়। গুনবাচক গবেষণার জন্যে সংগৃহীত উপাত্ত ও তথ্যাদির বিশ্লেষণ, ব্যাখ্যা এবং উপস্থাপন গবেষণার বিষয়বস্তুকে সবার সম্মুখে তুলে ধরে। উপাত্ত বিশ্লেষণ হচ্ছে একটি প্রক্রিয়া, যার মাধ্যমে সংগৃহীত উপাত্তকে একটি কাঠামোর মাধ্যমে অর্থবহ করে তোলা হয়। যেহেতু গুনবাচক গবেষণায় সুনির্দিষ্ট পরিসংখ্যান গত বিশ্লেষণের পরিধি অত্যন্ত সীমিত তাই গুনবাচক গবেষণা গবেষককে গবেষণার প্রয়োজন অনুসারে উপাত্ত বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে অনেকখানি স্বাধীনতা দেয় (Marshall & Rossman Permalink, 1990)। গুনবাচক গবেষণায় উপাত্ত বিশ্লেষণ কোন ভিন্ন বা স্বতন্ত্র প্রক্রিয়া নয়। বরং উপাত্ত বিশ্লেষণ গবেষণার সার্বিক প্রক্রিয়ার সাথে সংযুক্ত। গুনবাচক উপাত্তের বিশ্লেষণ হল এমন একটি প্রক্রিয়া যার সাহায্যে সংগ্রহিত তথ্যের সূক্ষ্মদর্শী বিচার, পরীক্ষণ, তুলনা এবং ব্যাখ্যা প্রদানকে অর্থবহ করে তোলে। এবং এ সংক্রান্ত তত্ত্বের উদ্ভবের ক্ষেত্রে সহায়ক ভূমিকা পালন করে। গবেষণার উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য অনুযায়ী প্রাপ্ত উপাত্ত অর্থবহ হয়ে উঠে কারণ একই উপাত্ত বা তথ্য বিভিন্ন দৃষ্টি কোন থেকে ভিন্নভাবে উপস্থাপিত হতে পারে।

গুনবাচক গবেষণার মৌলিক বিষয় তিনটি সম্পর্কযুক্ত, প্রক্রিয়াঃ

- বর্ণনা
- শ্রেণীবদ্ধকরণএবং
- ধারণা সমূহের আন্তঃসম্পর্ক।

Miles & Huberman গুনবাচক গবেষণার একটি Model প্রদান করেছেন যা Miles & Huberman Qualitative Data Analysis Model নামে পরিচিত, যা এই গবেষণায় ব্যবহৃত হয়েছে (Miles & Huberman, 1994)।



চিত্র ২.৩: Qualitative Data Analysis Model (Miles & Huberman, 1994)

২.১৩ উপসংহার

এই অধ্যায়ে গবেষকের গবেষণা পদ্ধতি বিস্তারিত ভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছে। প্রতিটি গবেষণায় গবেষণা পদ্ধতির উপর নির্ভর করে তার গ্রহণযোগ্যতা। তাই গবেষণায় এর ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

তৃতীয় অধ্যায়: সাহিত্য পর্যালোচনা

৩.১ ভূমিকা

গবেষণা কাজে গবেষণা সংশ্লিষ্ট সাহিত্য সমীক্ষা একটা অত্যন্ত প্রয়োজনীয় বিষয়। অর্থাৎ গবেষণা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রতিবেদন, প্রাসঙ্গিক বইপত্র, গবেষণা পত্র ও প্রবন্ধ পাঠ করা এবং সুশৃংখলভাবে পর্যালোচনা করা। বাংলাদেশ রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্পে কর্মরত নারীদের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থান নিয়ে তেমন উল্লেখযোগ্য কোন গবেষণা কর্ম পরিচালিত হয়নি। তারপরও এ সংশ্লিষ্ট নানা ধরনের গবেষণা পত্র জার্নাল, পত্রপত্রিকা, প্রবন্ধ, বই এবং তার মধ্য থেকে কিছু সাহিত্য সমীক্ষার আওতায় তুলে ধরা হল।

৩.২ সাহিত্য পর্যালোচনা সমীক্ষা

Mavin (2001) মনে করেন, আন্তর্জাতিকভাবেই নারীর ক্যারিয়ারে গ্লাস সিলিং এর গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব পরিলক্ষিত হয়। এছাড়াও Chenevert & Tremblay (2002) উল্লেখ করেন যে, নারী ব্যবস্থাপকগণ উচ্চ শিক্ষিত হওয়া সত্ত্বেও ক্যারিয়ারের উন্নয়নের ক্ষেত্রে একই মানের পুরুষ সহকর্মীর চেয়ে ধীরগতিতে এগিয়ে যান এবং তুলনামূলকভাবে কম বেতন পান। এমনকি যোগ্যতা থাকা সত্ত্বেও খুব কম সংখ্যক নারী তার কাজিত জায়গায় যেতে পারেন। যা তথাকথিত গ্লাস সিলিং নামে পরিচিত। Meyerson & Fletcher (2000) বলেন যে, নারীদের অগ্রগতির ক্ষেত্রে বেশির ভাগ বাধাগুলোই নারীদের নিয়ন্ত্রনের বাইরে, যেমন- গ্লাসসিলিং কমিশন নারীদের ক্যারিয়ারের অগ্রযাত্রায় সাংগঠনিক ও কাঠামোগত বাধাকে প্রধান বাধা হিসেবে চিহ্নিত করে (Woody & weiss, 1994)। Bergmann (1986) সাংগঠনিক কাঠামোর বিষয়ে মতামত ব্যক্ত করেন। তার মতে, নারীদের শীর্ষস্থানীয় পদে ওঠা রোধ করার জন্য বিভিন্ন ধরনের কার্যনির্বাহী পরিকল্পনা করা হয়। এই ধরনের কার্যনির্বাহী কাজগুলো ক্যারিয়ারে অগ্রযাত্রায় প্রাথমিক ধাপ বলে মনে করা হয়। গ্লাস সিলিং সংক্রান্ত গবেষণাগুলো প্রমাণ করে যে, এখনো এটি নারীদের উচ্চপর্যায়ে পৌঁছানোর অন্যতম বাধা (Mooney & Ryan, 2009 ; Enache, Sallan, Simo and Faranandez, (2011)।

Burton (1998) মনে করেন যে, পুরুষেরা নারীদের চেয়ে দ্রুত পদোন্নতি পায় কেননা নারীরা পদোন্নতির জন্যে আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়া বা পদ্ধতির উপর নির্ভরশীল আর পুরুষেরা পদোন্নতির জন্যে আনুষ্ঠানিক পদ্ধতির পাশাপাশি অনানুষ্ঠানিক নেটওয়ার্ককেও কাজে লাগায়। গবেষণায় দেখা গেছে যে, ব্যবস্থাপকীয় উন্নয়নে প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে নারীদের চেয়ে পুরুষ বেশী সুবিধা পেয়ে থাকে। এবং এই কাজের অভিজ্ঞতা ও শিক্ষানারীদের চেয়ে পুরুষদের অধিকতার প্রশিক্ষণের সুযোগ তৈরী করে দেয়। গবেষণার আরো দেখা যায় যে, সংগঠন সম্পর্কে নারী ও পুরুষভেদে অভিজ্ঞতা, ধারণা, আলাদা হয়ে থাকে। একজন নারী একটি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় যেমন তার কর্ম অভিজ্ঞতা,

পরিবেশ, সুযোগ-সুবিধা সম্পর্কে যে ধারণা পোষন করেন একজন পুরুষকর্মী একই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় ভিন্ন ধারণা পোষন করেন।

পূর্বের বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে নারীদের ক্যারিয়ার তৈরীতে এবং ক্যারিয়ার এগিয়ে নিয়ে যাবার ক্ষেত্রে পরিবারের গুরুত্বপূর্ণ ও নির্দিষ্ট ভূমিকা রয়েছে। সমাজের একটা বিরাট অংশ এখনো মনে করেন নারীদের কাজ হলো সংসার সামলানো, মাতৃত্ব। অন্যদিকে অর্থনৈতিক ভূমিকা অর্থাৎ উপার্জন হচ্ছে পুরুষদের কাজ। সাংগঠনিক সিদ্ধান্ত গ্রহীতার ভূমিকার চাইতে মা হিসেবে, সংসারের কর্তা হিসেবে নারীদের দেখতেই এখনো মানুষ স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে (Jogulu & Wood, 2011)। পরিবারের প্রতি পূর্ণ মনযোগের বাধ্যবাধকতা নারীদের উচ্চ পর্যায়ে যাবার অন্যতম প্রতিবন্ধকতা। বাচ্চা পালন ও সাংসারিক দায়িত্ব পালন তাদের পদোন্নতির সুযোগ ও সময়কে সীমিত করে দেয়। পরিবারের আর্থিক দায়িত্ব পুরুষদের উপর ন্যস্ত এবং সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ের জন্যে তারাই সর্বাপেক্ষা উপযুক্ত কেননা, তাদের কে বাচ্চাপালন সহ সাংসারিক অন্যান্য দায়িত্বতে তেমন মনোযোগ দিতে হয় না। তারা তাদের পূর্ণ মনযোগ সাংগঠনিক পদ ও তার কাজের উপর দিতে পারে (Mavin, 2001; Jogulu & Wood, 2011)।

অন্যদিকে একজন নারী জানেন, বাচ্চা থাকলে তাকে সাংগঠনিক দায়িত্বের পাশাপাশি সন্তানকে ও মনযোগ দিতে হতে পারে। তাই দেখা যায় যে, অনেক নারী কর্মকর্তাই বাচ্চা নিতে চান না। কিংবা বিয়েই করতে চান না (Jogulu & Wood, 2011)। যেসকল নারীদের সংসার কিংবা সন্তান আছে অন্যদের তুলনায় ক্যারিয়ারের উন্নয়নের গতি এল্লিতেই কমে যায় (Schwartz, 1996; Ezzedeen & Ritchey, 2009)। বিয়ে এবং সংসার যখন ক্যারিয়ারের মুখোমুখি হয়, বাংলাদেশী নারীরা বেশির ভাগ সময়েই ক্যারিয়ারের সাথে সমঝোতা করে। ১৯৯৫ সালে Robert Haff & Associates কোম্পানি ব্যবস্থাপক পদে চাকরী প্রত্যাশী মহিলাদের উপর একটি জরিপ করেন। সেখানে দেখা যায় যে, শতকরা ৮০ ভাগের ও বেশী মহিলা তার কাজের ক্ষেত্রে এমন কাজকে বেছে নিতে চান যেখানে কাজের চাপ কম এবং কাজ শেষে পরিবারে সময় দেয়া সহজ। এছাড়া ও ক্যারিয়ারের উন্নতির ক্ষেত্রে ও তারা তাড়াহুড়ো করতে খুব একটা পছন্দ করেন না। যাই হোক পারিবারিক বিভিন্ন ধরনের অতিরিক্ত দায়িত্বের কারণে মহিলারা Methodological rise to power অর্থাৎ ক্যারিয়ারের উন্নয়নের মাধ্যমে সমাজে অবস্থান তৈরী করাকে বেশী গুরুত্ব দেয় না (Pringle, 1999)। মহিলারা যতদিন পর্যন্ত পরিবারে এবং কর্মক্ষেত্রে দুই বিষয়কেই সমানভাবে প্রাধান্য না দিবে তারা তত দিনই কর্মক্ষেত্রে তাদের চাহিদা ও প্রাপ্তির সামঞ্জস্যতা থেকে বঞ্চিত হবে। যার ফলাশ্রুতিতে কর্মক্ষেত্রে পুরুষের চেয়ে পিছিয়ে থাকবে। একটি গবেষণায় দেখা গেছে বেশিরভাগ কোম্পানি ধরেই নেয়। মহিলারা কাজের চেয়ে ঘরের দিকে বেশী মনযোগী হবে। কর্মক্ষেত্রে এবং পারিবারিক দায়িত্বেও টানাপোড়ন অনেক সময়েই মহিলাদের

আত্মবিশ্বাসে আঘাত হানতে শুরু করে। Wirth এর মতে ঘরোয়া কাজে লিংগ বৈষম্য অর্থাৎ ঘরের কাজ মানেই মহিলাদের কাজ এমন মনোভাব মহিলাদের ব্যবস্থাপক হওয়ার ক্ষেত্রে বড় বাধার সৃষ্টি করে। Hochschild (2001) বলেন যে, গৃহস্থালি কাজ ও সন্তান লালন-পালন মহিলাদের চাকরির ক্ষেত্রে উন্নতির পথে বাঁধা হয়ে দাড়ায়। বিষয়টি এমন হয়ে দাঁড়িয়েছে যে, যদি স্বল্প সময় বিবেচনা করা হয়, তবে একজন কর্মজীবী মহিলা সে সময়টুকু প্রথমে তার পরিবারের জন্যে ব্যয় করবে।

Valimaki, Lamsa and Hiillos (2009) ফিনল্যান্ডের প্রেক্ষাপটে নারীদের ব্যবস্থাপক হয়ে উঠার ক্ষেত্রে কয়েকটি বাধা নিয়ামক হিসেবে কাজ করে তার মধ্যে পারিবারিক দায়িত্ব বোধ এবং স্বামীদের প্রভাব অন্যতম। তাদের গবেষণা আরো প্রমাণ করে যে, স্বামী এবং পরিবার একই সাথে একজন নারীর ব্যবস্থাপক হয়ে উঠার ক্ষেত্রে কিংবা কর্মক্ষেত্রে উন্নতির ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব বিস্তার করে। এই দুইটি প্রভাবের কথা White (1995) তার গবেষণায় ও উল্লেখ করেছেন। কিছু গবেষক মনে করেন একজন ব্যবস্থাপক নারীর ক্যারিয়ারে তার স্বামী কোন না কোন ভাবে প্রভাব ফেলবেই, সেটা ইতিবাচক কিংবা নেতিবাচক যাই হোকনা কেন। তারা মনে করেন, নারীকে ব্যবস্থাপক হতে হলে অবশ্যই তার স্বামীর সহযোগিতা দরকার (O neil and Bilimoria, 2005; Valimaki, Lamsa and Minna, 2009)। নারীদের ক্যারিয়ারের অগ্রগতির প্রসঙ্গে পারিবারিক বিভিন্ন দায়িত্ব যেমন, বৈবাহিক অবস্থা, শিশু লালন পালন ইত্যাদি বিবেচনায় আনতে হয় (Burke and Vinnicombe, 2005)। পশ্চিমা বিশ্বে পরিচালিত এরকম বহু গবেষণায় দেখা যায় যে, ক্যারিয়ার ও পরিবার দুটো একসাথে চালাতে গেলে নারীদের ক্যারিয়ারগত উন্নতি বাধা গ্রন্থ হয়।

উচ্চাকাঙ্খাকে ও উচ্চপদে পৌঁছানোর অন্যতম কারন হিসেবে মনে করা হয় (Metz, 2003)। পূর্বের বিভিন্ন গবেষণার দেখা গেছে উচ্চাকাঙ্খা পুরুষ এবং নারী উভয়ের জন্যেই উচ্চপদে পৌঁছানোর অন্যতম উপাদান হিসেবে কাজ করে। অন্যদিকে আত্মবিশ্বাসকেও ক্যারিয়ার উন্নয়নের একটি উপাদান বলে ভাবা হয়।

সামাজিক প্রভাব ও কর্মীর পদ অবস্থান তৈরীতে অন্যতম প্রভাবক হিসেবে কাজ করে। সামাজিক সহায়তা বলতে বুঝানো হয়েছে, ব্যক্তির চারপাশের সমাজকে যারা তার চারপাশ ঘিরে থাকে এবং যাদের সাহায্য সে পেতে পারে যখন তার সাহায্যের দরকার হয় (Ganesh & Paramasivam Ganesh, 2014)। Ezzedeen & Ritchey (2009) এর গবেষণায় দেখা যায়, নারীদের পদোন্নতিতে কিংবা ক্যারিয়ারকে সামনে এগিয়ে নিয়ে যাবার ক্ষেত্রে সামাজিক প্রভাব গুরুত্বপূর্ণ। সামাজিক সহায়তা দুই ধরনের হতে পারে। সাংগঠনিক দিক থেকে সহায়তা এবং ব্যক্তিগত সহায়তা। সাংগঠনিক সহায়তা হচ্ছে, ব্যবস্থাপনা, সহকর্মী, কিংবা অধীনস্তদের কাছ থেকে প্রাপ্ত সহায়তা এবং

ব্যক্তিগত সহায়তা হচ্ছে পরিবার এবং সংগীর কাছ থেকে প্রাপ্ত সহায়তা (Cimirotic et al, 2017)। সামাজিক সহায়তা ক্যারিয়ার উন্নয়ন তথা উচ্চ পর্যায়ে যেতে কিভাবে ভূমিকা রাখে তা নিয়ে অনেক গবেষণা হয়েছে। যেখানে দেখানো হয়েছে কিভাবে সহকর্মীদের সহায়তা কর্মদক্ষতা বাড়ায়। কিংবা পারিবারিক সহায়তা কিভাবে কর্মক্ষেত্র ও পারিবারিক জীবনে ভারসাম্য আনতে সহায়তা করে (Achour et al, 2017)। সামাজিক সহায়তা যেমন, কোচিং, মেন্টরিং, নারীদের আত্মবিশ্বাস বাড়াতে সহায়তা করে। সাংগঠনিক সংস্কৃতির সাথে নিজেকে মানিয়ে নিতে সহায়তা করে (Broughton & Miller, 2009)।

সাংগঠনিক সংস্কৃতি বলতে একটি সংগঠনের কর্মীরা কেমন আচরণ করবে, তাদের মূল্যবোধ বিশ্বাস, কাজের ধরন কেমন হবে তা বুঝায়। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা যায় সংগঠনের সংস্কৃতিই মূলত সংগঠনের নারী ও পুরুষ কর্মীদের মধ্যে বিভাজন বাড়ায়। কেননা প্রতিষ্ঠানের নিয়মগুলো তৈরীই করা হয় পুরুষতান্ত্রিকতাকে মাথায় রেখে (Bajdo & Dickson, 2001, 2002)। পুরুষতান্ত্রিকত নিয়মনীতির চর্চা করা সংগঠনগুলোতে নারীদের উচ্চ পর্যায়ে কিংবা সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে পৌঁছানো অনেক বেশী কঠিন (Ismail & Ibrahim, 2008)। হবস টেডের মতে, পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় মনে করা হয়, পুরুষেরা হবেন কঠিন, সাফল্যের প্রতি ফোকাসড, আত্মসী মনোভাব সম্পন্ন। পুরুষতান্ত্রিকতার সংগঠনগুলোতে যে ধ্যান ধারণার চর্চা করা হয়, তাই মূলত নারীদের জন্য গ্লাস সিলিং তৈরি করে। নির্দিষ্ট একটি পদের জন্য কিংবা পদোন্নতির জন্যে পুরুষদের তুলনায় নারীদের অনেক বেশী পরিশ্রম করতে হয় (Tlaiss & Kauser, 2010)। ব্যবস্থাপনার এই জেডার রোল অনুযায়ী ধারণা করা হয়, নারীরা কখনোই ক্যারিয়ারকে প্রায়োরিটি দেন না যেমনটা দিয়ে থাকেন পুরুষেরা (Ansari, 2016)। পুরুষতান্ত্রিক সংগঠন সংস্কৃতি নারী কর্মীদের উচ্চ পদের যাবার জন্যে সমান সুযোগ, সমান প্রতিযোগিতা, কিংবা সমান ক্ষমতা দেয় না (Choi and Park, 2004)। এ ধরনের সংগঠন কর্মীদের মনে এই ধারণা তৈরী করে দেয় যে, পুরুষ কর্মীর কর্ম ক্ষমতা নারীদের তুলনায় বেশী (Al-manasra, 2013; Lathabhavan & Balasubramanian, 2017)।

নেতৃত্বে নারীদের গ্রহণযোগ্যতার বদলে নেতিবাচক স্টেরিওটাইপ মুখোমুখি হতে হয় (Klenke, 2004)। সাধারণ ধ্যান ধারণানুযায়ী পুরুষদেরকে প্রশাসনের নেতৃত্বে চিন্তা করা হয়, আর নারীরা হবেন তাদের অধীনস্ত। নারীরাও পুরুষপ্রধান এইসব পদে নিজেদের নেতৃত্ব স্থানীয় অবস্থানে ভাবেন না। এর অন্যতম কারণ তারা তাদের চারপাশে এমন কোন নারী কে রোল মডেল হিসেবে এইসব পদে দেখতে পান না। যেখানে এল্লিতেই উচ্চ পদে নারীদের সংখ্যা নগন্য। এই স্বল্প সংখ্যক নারী কর্মীদের দেখে উৎসাহিত হওয়া, কাউকে রোল মডেল হিসেবে কল্পনা করা প্রায় অসম্ভব। যা তাদের কে নেতৃত্বের দৌড়ে পিছিয়ে দেয় (Davidson and Cooper, 1992)।

ব্যবস্থাপনায় নারী কর্মীদের ভূমিকা বেশির ভাগ সময়েই নিয়ন্ত্রিত, অপ্রয়োজনীয় কিংবা তাদের কে যে সমস্ত কাজই দেয়া হয় সেগুলো তুলনামূলক ভাবে সহজ, কম চ্যালেঞ্জিং। নারী কর্মীদের কে Operational role না দিয়ে প্রশাসনিক কাজ দেয়াকেই প্রাধান্য দেয়া হয় (Sahoo & Lenka, 2016)। স্টেরিওটাইপ ধ্যান ধারণার ফলে পুরুষ ব্যবস্থাপক অনেক সময়েই একজন নারী কর্মীর চিন্তা, উদ্দেশ্য এবং সংগঠনে এর প্রতিফলন কি হতে পারে তা বুঝতে অপারগ। যার ফলে তিনি সেই পদক্ষেপের ব্যাখ্যাও করেন ভুল ভাবে (Mathur-Helm, 2006)। পদোন্নতির জন্যে নির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্য নারীদের জন্যে অনেক সময়েই কঠিন পরিস্থিতি তৈরী করে। সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় কিংবা পদোন্নতিতে একজন পুরুষ ব্যবস্থাপক তাকেই মনোনীত করেন যার সাথে তিনি কাজ করতে স্বচ্ছন্দ্য, যাদের তিনি ভালো করে চিনেন, বুঝেন ও বিশ্বাস করেন (Ruderman et al, 1995)। পুরুষকর্মীরা তাই নিজের স্বচ্ছন্দ্য বোধ থেকে নিজ লিংগের কাউকে বাছাই করাকেই উত্তম মনে করেন।

যদিও দিনে দিনে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে নারীদের অংশগ্রহণ ক্রমাগত বাড়ছে। নারীরা এখন বিভিন্ন চ্যালেঞ্জিং পেশায় ও নিয়োজিত হচ্ছেন। কিন্তু এখনো উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান আশা ব্যঞ্জক নয়। একই পদে পুরুষদের তুলনায় নারীদের অতিরিক্ত পরিশ্রম করতে হয়, তাদের প্রতিনিয়ত নিজের যোগ্যতার পরিচয় দিয়ে যেতে হয় (Thurasamy et al, 2011)। কর্মক্ষেত্রে পুরুষদের তুলনায় মেয়েদেরকে সংগঠনের কম দরকারী, তুলনামূলক সহজ, কম চ্যালেঞ্জিং কাজগুলো দেয়া হয়। কারণ হিসেবে মনে করা হয়, নারীরা শারীরিক ও মানসিক অনুভূতির দিক দিয়ে দুর্বল, পুরুষের উপর নির্ভরশীল। তারা নিজের নিজেদের সিদ্ধান্ত স্বাধীনভাবে নিতে পারেন না। উল্লেখিত গবেষণাসমূহ অনুযায়ী উচ্চপদের অন্যতম প্রতিবন্ধকতা হিসেবে নারীরা পুরুষদের পুরুষালী চিন্তাভাবনা, কিংবা সংগঠনের চর্চিত সংস্কৃতি, পুরুষবান্ধব সাংগঠনিক নিয়ম কানুন, পরিবার, সামাজিক যোগাযোগ কে দায়ী করেন। কেননা উল্লেখিত বিষয় সমূহই মূলত নারী ও পুরুষের মধ্যে ভেদাভেদ তৈরী করে (Afza & Newaz, 2008)।

বর্তমান সময়ে প্রশাসনিক সম্পর্ক তৈরি এবং নেটওয়ার্ককে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হিসেবে বিবেচনা করা হয়। উচ্চ পর্যায়ে কর্মীর অবস্থান নির্ণয়ে এর ভূমিকাও উল্লেখযোগ্য। এই নেটওয়ার্কিং বৃদ্ধির মাধ্যমে একজন কর্মী সহজেই তার পদোন্নতি পেতে পারেন। বিভিন্ন গবেষণা হতে দেখা যায় নারী কর্মীরা তুলনামূলক ভাবে নেটওয়ার্ক তৈরীতে পুরুষদের তুলনায় পিছিয়ে। কেননা পরিবারে সময় দিতে গিয়ে তারা সামাজিক কিংবা প্রাতিষ্ঠানিক নেটওয়ার্ক তৈরীতে পর্যাপ্ত সময় দিতে পারেন না। যেখানে পুরুষেরা সামাজিক ও প্রাতিষ্ঠানিক নেটওয়ার্ক তৈরীতে ও চর্চায় যথেষ্ট সময় দিয়ে থাকেন (Linehan, et al, 2001; Lin, 2001; Tlaiss & Kauser, 2010; Ansari, 2016)। জেন্ডার স্টেরিও টাইপ অনুযায়ী নারীরা old boys নেটওয়ার্ক এ থাকেন না Old boys নেটওয়ার্ক হচ্ছে সেই সমস্ত অপ্রাতিষ্ঠানিক নেটওয়ার্ক

যা একই সামাজিক মর্যাদা, শ্রেণী, পেশা, শখ ইত্যাদির উপর ভিত্তি করে আনুষ্ঠানিক একটি গ্রুপ তৈরি করে (Sahoo & Lenka, 2016)। এই সমস্ত অপ্রতিষ্ঠানিক গ্রুপ গুলো সংগঠনের বিভিন্ন কাজে সহায়তা করে। পদোন্নতি পেতে এর ভূমিকা অনস্বীকার্য। সংগঠন ভেদে এই নেটওয়ার্ক গুলো অনেক শক্তিশালী ও হয়ে থাকে। পুরুষকর্মীরা তাদের যোগাযোগের চ্যানেল হিসেবে এই সমস্ত নেটওয়ার্ক কে ব্যবহার করতে পারে। যেখানে নারী কর্মীরা এই সুযোগটা পান না। নারীরা পুরুষদের মতো করে নেটওয়ার্কিং মেইন্টেন করতে পারেন না। যা উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান নিশ্চিত করতে ভূমিকা রাখে। যারা এইসব প্রাতিষ্ঠানিক নেটওয়ার্কিং গ্রুপ গুলোতে সক্রিয় তাদের ও ভালোভাবে দেখা হয় না। কারণ বেশির ভাগ পুরুষই স্মার্ট, যোগ্য এবং বুদ্ধিমতী নারীকে সহকর্মী হিসেবে পছন্দ করেন না (Linehan, et al, 2001)।

Fagenson (1990) অনুযায়ী উচ্চ পর্যায়ে নারীদের স্বল্প সংখ্যক প্রতিনিধির কারণ গুলোকে কয়েকটি ফ্যাক্টর অনুযায়ী ব্যাখ্যা করা যায়। ব্যক্তিগত, সাংগঠনিক ও সামাজিক ফ্যাক্টর। যদিও রাষ্ট্রভেদে সংগঠন ভেদে নারীদের এইসব সমস্যার ধরনে পার্থক্য রয়েছে। যদিও সংগঠনের নিচু স্তরে নারী কর্মীর আধিক্য দেখা যায় কিন্তু উপরের স্তরে তা নিতান্তই অপ্রতুল। এর অন্যতম কারণ হিসেবে মজুরি বৈষম্যের মতো সাংগঠনিক সংস্কৃতিকে ও দেখানো হয়েছে (Devidson & Burke, 2002, Catalyst, 2009; Qian, 2016). Ahmed & Naseer (2015)। নারী কর্মীরা শুধুমাত্র উপরের লেভেলে বৈষম্যের শিকার হন তা না, একই সাথে তারা বেতন বৈষম্যের ও শিকার যা তাদের কাজের চাপের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়। ফলে উচ্চ পর্যায়ে নারীর অবস্থান স্বাভাবিকভাবেই কম (OECD, 2014; World Bank, 2017)। এর তথ্যানুযায়ী উন্নয়নশীল দেশগুলোতে উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত নারীদের সংখ্যা অনেক কম, যদিও এই সমস্ত দেশগুলোতে গত কয়েক দশকে নারীরা পড়াশোনায় উল্লেখযোগ্য উন্নতি করেছে। MSCI (2014), অনুযায়ী আন্তর্জাতিকভাবে নারীরা বড় বড় কোম্পানীগুলোর বোর্ডের মাত্র ১২% সিট এ আছেন। এই সব কোম্পানীগুলোর মধ্যে ৬৪% এ অন্তত একজন নারী ডিরেক্টর আছেন। ১৩% তিনজন ডিরেক্টর করে আছেন। এই তথ্যানুযায়ী ১৩.৪% ডিরেক্টর আছে ডেভেলপমেন্ট মার্কেট খাতে, ৮.৮% emerging market খাতে MSCI (2014)।

ILO (2015) রিপোর্ট অনুযায়ী বাংলাদেশের উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত কর্মীদের বেশির ভাগই পুরুষ, সেখানে দেখা যায় ৫.৪% নারী কর্মী সংগঠনের নেতৃত্ব পর্যায়ে আছেন। মহিলাদের নেতৃত্ব সম্পর্কে নেতিবাচক সামাজিক ধারণা, সংগঠনের ব্যবস্থাপনা পরিষদের সহায়তার অভাব, পক্ষপাত দুষ্ট মূল্যায়ন, উচ্চ পর্যায়ে পুরুষতান্ত্রিক মতামতের প্রাধান্য, নমনীয়তার অভাব, ইত্যাদিকে বাংলাদেশে নারীদের উচ্চ পর্যায়ে না থাকার কারণ হিসেবে দেখানো হয়েছে (Afza & Newaz, 2008; Uddin, 2015; ILO, 2017; WB, 2017)। এছাড়া উচ্চাকাঙ্খা, আত্ম বিশ্বাস, নেতৃত্ব ইত্যাদির অভাব ও মেয়েদের এই যোগ্যতার দৌড়ে পিছনে ফেলে দেয় (Terjesen & Singh, 2008; Lathabhavan

& Balasubramanian, 2016)। উল্লেখিত কারন সমূহ ভারতীয়, শ্রীলংকান, বাংলাদেশী নারীদের মধ্যে খুব বেশি দেখা যায়, যারা উল্লেখিত দেশের বিভিন্ন সংগঠনের বিভিন্ন পদে কর্মরত আছেন (Jain & Mukherji, 2010; Bombuwela & Alwis, 2013; Afza & Newaz, 2008)। আত্মবিশ্বাসের অভাব, উচ্চকাংখার অভাব, নেতৃত্ব দানে দক্ষতার অভাব, এই সমস্যা গুলোই মূলত মূল কারন হিসেবে দেখা হয় মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ে পৌঁছার কারন হিসেবে (Terjesen & Singh, 2008; Cabeza et al, 2011; Alibeli, 2015)।

(Afza & Newaz, 2008; Lathabhavan & Balasubramanian, 2016), এর মতে সম্ভাবনা থাকার পরেও মেয়েদের কাঙ্খিত পর্যায়ে পৌঁছাতে না পারার অন্যতম কারন হিসেবে আত্মবিশ্বাসের অভাব, দুর্বল সাংগঠনিক ও সামাজিক সাংস্কৃতি, উৎসাহ/প্রেমনার অভাব ই মূল কারন হিসেবে চিহ্নিত। নির্দিষ্ট করে বলতে গেলে RMG সেক্টরে বাংলাদেশের প্রায় ৪.২ মিলিয়ন নারী কর্মী রয়েছেন। অর্থাৎ এই শিল্পের ৮৫% ই মেয়ে। তথাপি অল্প সংখ্যক মেয়েকে উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত দেখা যায়। নারী প্রধান এই শিল্পের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মকর্তাদের উপস্থিতি ব্যক্তিগত বা প্রাতিষ্ঠানিক ভাবে সংগঠনকে আরো অধিক কার্যকরী ও শক্তিশালী করবে (Lathabhavan & Balasubramanian, 2016; mori & towo, 2017; BGMEA, 2016, Uddin, 2015; WB, 2017)।

বাড়তি শ্রম পোষাক কারখানাগুলির প্রায় নিত-নৈমিত্তিক ঘটনা। বাড়তি শ্রমের পরিমাণ নির্ভর করে কারখানার মোট উৎপাদন পরিমাণের উপর। যা আবার নির্ভর করছে আদেশ প্রাপ্তির উপর। যে কারখানা যতবেশী পোষাক তৈরীর আদেশ গ্রহন করে, সে কারখানা ততবেশী অতিরিক্ত শ্রমিক নিয়োগ করে। কেননা আদেশটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে অবশ্যই তামিল করতে হবে, আর একই শ্রমিক দিয়ে আদেশকৃত পুরো পোষাকগুলো তৈরী করিয়ে নিতে হবে, আর তখনই প্রয়োজন হবে অতিরিক্ত শ্রম প্রদানের। অতিরিক্ত শ্রম কর্মীর শারীরিক এবং মানসিক উভয় প্রকার স্বাস্থ্যের উপরই বিরূপ প্রভাব ফেলে। দীর্ঘ শ্রমঘন্টা নারী কর্মীর জন্য মানসিক যন্ত্রণার কারণ হয় বেশী। ১৯ শতাংশ নারী দীর্ঘ শ্রমঘন্টাকে তাদের চাকুরী অসন্তোষের মূখ্য বা গৌণ কারণ হিসেবে চিহ্নিত করেছেন। এক্ষেত্রে পুরুষ শ্রমিকের সংখ্যা মাত্র ৯ শতাংশ। তাছাড়া যাদের ছোট সন্তান আছে তারা অতিরিক্ত শ্রমের কারনে সন্তানের যত্ন নিতে পারছেন না বলেও মনের কষ্টে ভোগেন (পাল মজুমদার; জহির, ১৯৯৪)।

৩.৩ সাহিত্য পর্যালোচনা থেকে প্রাপ্ত গবেষণার ঘাটতি (Research gap from literature)

বাংলাদেশের RMG খাত নিয়ে প্রচুর গবেষণা দেখা যায়। বেশির ভাগ গবেষণায় ত্বনমূল কর্মীদের নিয়ে। যারা মূলত বেতন গ্রেডের ৭ স্থানে অবস্থান করে। তাদের সুবিধা অসুবিধা, কর্মক্ষেত্রের প্রতিবন্ধকতা, বেতন বৈষম্যসহ বিভিন্ন বিষয়ের উপর গবেষণা থাকলেও এই সেক্টরে ব্যবস্থাপকীয় অবস্থানে কর্মরত নারী কর্মীদের অবস্থান নিয়ে তেমন কোন গবেষণা চোখে পড়ে না। এই গবেষণা উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান কেমন, তারা কেন উচ্চ পর্যায়ে কম, কোন বিষয়গুলো তাদের উচ্চ পর্যায়ে যেতে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে সেই সব প্রশ্নের উত্তর খোঁজার চেষ্টা করেছে। অর্থাৎ এই গবেষণা দ্বারা এই সেক্টরের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের অবস্থান সম্পর্কিত গবেষণার ঘাটতি পূরণ করার চেষ্টা করা হয়েছে।

৩.৪ উপসংহার

উল্লেখিত আলোচনা, বিভিন্ন লেখক ও জার্নালে বর্ণিত সাহিত্য পর্যালোচনা করলে নারীদের বিভিন্ন সমস্যা চিহ্নিত করতে পারা যায়। এইসব সমস্যা বা প্রতিবন্ধকতা প্রায় প্রতিটি সেক্টরে কর্মরত নারী কর্মীরা মোকাবেলা করে থাকেন। যা যুগ যুগ ধরে চলে আসছে। সেক্টর ভেদে সমস্যার ধরন হয় কিছুটা ভিন্ন, কিন্তু মূল কাঠামো প্রায় অভিন্ন।

চতুর্থ অধ্যায়: তাত্ত্বিক এবং বিশ্লেষণাত্মক
ফ্রেমওয়ার্ক

৪.১ ভূমিকা

পূর্ববর্তী অধ্যায়ে গবেষণা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বই, দেশ বিদেশের বিভিন্ন গবেষণা, বিভিন্ন জার্নালের কিছু সাহিত্য পর্যালোচনা করা হয়েছে। সেই সাথে গবেষণায় ব্যবহৃত গবেষণা পদ্ধতির বিস্তারিত বিবরণ ও দেয়া হয়েছে। এই অধ্যায়ে মূলত দেখানো হয়েছে, গবেষণা সংশ্লিষ্ট দুইটি তত্ত্ব। এবং সেই সাথে এই তত্ত্ব সংশ্লিষ্ট ধারণাগত কাঠামো। এই ধারণা গত কাঠামো বর্ণনায় গবেষক ভেরিয়েবলের সাহায্য নিয়েছেন। যার দ্বারা RMG খাতের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান কম হবার প্রতিবন্ধকতাগুলো খোঁজার চেষ্টা করেছেন।

৪.২ মূল শব্দ সম্পর্কে তাত্ত্বিক আলোচনা

৪.২.১ ব্যবসায়িক সংগঠন

সংগঠন: প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য সাংগঠনিক কাঠামো প্রস্তুত করা এবং উক্ত উদ্দেশ্য অর্জনের নিমিত্তে সম্পদের বন্টনকরণ প্রক্রিয়াকে সংগঠন বলে। সাংগঠনিক কাঠামো এমন একটি ফ্রেমওয়ার্ক যাকে ঘিরে প্রচেষ্টা সমন্বিত হয়। এই কাঠামো সাধারণত সাংগঠনিক চার্ট দ্বারা প্রকাশ করা হয় যেখানে একটি প্রতিষ্ঠানের আদেশের নীতিকে চিত্রলেখের মাধ্যমে তুলে ধরা হয়। সংগঠন একটি প্রতিষ্ঠানের ভিতরের প্রত্যেক কর্মীর কার্যাবলী নির্ধারণ করে থাকে। একজন কর্মীর দায়িত্ব এবং কর্তব্য কী হবে এবং কিভাবে সেই দায়িত্ব ও কর্তব্য পালন করা হবে সেটিও সংগঠনের মাধ্যমে ঠিক করা হয়ে থাকে।

হেনরি ফেওল এর মতে, “একটি ব্যবসায়কে সংগঠিত করা হল প্রয়োজনীয় সকল উপদান অর্থাৎ-কাঁচামাল, সরঞ্জাম, মূলধান এবং কর্মীদের সরবারহ।

সংগঠন কার্যক্রমের সাথে সম্পর্কিত বিষয় গুলো হলঃ সংগঠনের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় কার্যক্রম সনাক্তকরণ, কাজগুলি যথাযথ কর্মীদের উপর অর্পণ করা, এবং কাজগুলোর ভিতরে সময় সাধন করা। সংগঠনের ভিতরে অন্তর্ভুক্ত বিষয় গুলো হলঃ

- যে কাজগুলি সম্পাদন করা আবশ্যিক সেগুলি চিহ্নিত করা এবং যখনই প্রয়োজন হয় তাদের যথাযথ শ্রেণীবিন্যাস করা ।
- কর্মকর্তাদের কর্তৃত্ব অর্পণ করা ।
- কর্তৃত্ব এবং দায়িত্বের মধ্যে একটি সম্পর্ক স্থাপন করা ।
- এই সকল কার্যক্রমের সমন্বয় করা ।

ব্যবসায়িক সংগঠন বলতে মূলত বেসকারী প্রতিষ্ঠান সমূহকে বুঝানো হয়েছে। যেহেতু বাংলাদেশে বিভিন্ন রকমের ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালিত হয়, তাই গবেষণার জন্যে কেবলমাত্র একটি ব্যবসায়িক ক্ষেত্রকে বেছে নেয়া হয়েছে। এই গবেষণা মূলত বাংলাদেশের রেডিম্যাট গার্মেন্টস শিল্প ভিত্তিক গবেষণা। তাই ব্যবসায়িক সংগঠন বলতে এখানে রেডিমেড গার্মেন্টসকেই বুঝানো হয়েছে। যাকে সংক্ষেপে আমরা RMG বলতে পারি।

আমরা জানি গত ৫০ বছরে RMG সেক্টরে অনেক পরিবর্তন হয়েছে। যা একই সাথে যুক্তরাষ্ট্রের ব্যাপক অর্থায়নের ফলে অন্তর্জাতিক শিল্পেও পরিনত হয়েছে। বর্তমান সময়ে এ খাত সবচেয়ে বড় শিল্প খাত এবং একই সাথে জাতীয় আয়ের বৃহৎ অংশের যোগনদার। দেশের আমদানী রপ্তানী এর উপর নির্ভরশীল এবং প্রচুর লোকের কর্মসংস্থানের উৎস। প্রচুর কর্মসংস্থানের মাধ্যমে যা দারিদ্রতা দূর করে জাতীয় অর্থনীতিতে বিরাট ভূমিকা রাখছে (Siddiqi, 2005)। তাই এই খাতকে নারী উন্নয়ন ও নারীর ক্ষমতায়নের অন্যতম মাধ্যম ও বলা যায় (Farhana, Syduzzaman and Munir, 2015)।

৪.২.২ উচ্চ পর্যায়

ব্যবস্থাপকীয় শ্রেণীবিন্যাস বলতে কর্তৃত্ব এবং দায়িত্বকে বিভিন্ন ব্যবস্থাপকীয় পদের মধ্যে ভাগ করে দেয়া বোঝায়। যদিও সব ব্যবস্থাপকই পরিকল্পনা, সংগঠন, নেতৃত্ব এবং নিয়ন্ত্রণের কাজ করে, তবুও তাদের মধ্যে একটা শ্রেণীবিন্যাস থাকে। ব্যবস্থাপকদের তিন-স্তরের শ্রেণিবিন্যাসে ভাগ করা হয়, তা হলঃ শীর্ষ ব্যবস্থাপকগন, মধ্যবর্তী ব্যবস্থাপক এবং প্রথম সারির ব্যবস্থাপক। স্পষ্টতঃ একটি প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন ধরনের ব্যবস্থাপক থাকেন।

১. শীর্ষ ব্যবস্থাপকগণ (Top Managers)

শীর্ষ ব্যবস্থাপকগণ পরিচালনা পর্ষদ, চেয়ারম্যান, সভাপতি, সহ-সভাপতি, ব্যবস্থাপনা পরিচালক বা প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা (সিইও) বা মহাব্যবস্থাপকের সমন্বয়ে গঠিত হয়। তারা সকলে মিলে তুলনামূলক ছোট কার্যনির্বাহী পরিষদ গঠন করে। প্রতিষ্ঠান এর সামগ্রিক ব্যবস্থাপনা পরিচালনার করে। সংগঠনের কল্যাণ ও বেঁচে থাকার সামগ্রিক দায়িত্ব তাদের। তারা প্রতিষ্ঠানের সাফল্য অর্জনের জন্য সামগ্রিক সাংগঠনিক লক্ষ্য এবং কৌশল স্থাপন করে থাকে। প্রতিষ্ঠানে শীর্ষ ব্যবস্থাপকগণ এর নিকট বেশিরভাগ কর্তৃত্ব অপর্ন করা থাকে। শীর্ষ ব্যবস্থাপকদের গুরুত্বপূর্ণ কার্যাবলি হলোঃ

- (ক) একটি প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য নির্ধারণ করা।
- (খ) লক্ষ্য অর্জনের জন্য নীতিমালা এবং পরিকল্পনা তৈরি করা।
- (গ) পরিকল্পনা অনুযায়ী কার্যক্রম পরিচালনা করতে একটি সাংগঠনিক কাঠামো স্থাপন করা।
- (ঘ) পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য অর্থ, জনবল, উপকরণ ও যন্ত্রের সংস্থান করা।
- (ঙ) সামগ্রিক দিকনির্দেশনা প্রদান করা।
- (চ) সর্বদা কার্যকর নিয়ন্ত্রণ চার্চ করা।

২. মধ্যবর্তী ব্যবস্থাপক (Middle Managers)

মধ্যবর্তী ব্যবস্থাপক বিভিন্ন বিভাগ ও শাখা প্রধানদের বলা হয়ে থাকে। তারা শীর্ষ ব্যবস্থাপকদের অধীনস্থ এবং প্রথমলাইন-ব্যবস্থাপকদের কাজের জন্য দায়বদ্ধ। শীর্ষস্থানীয় ব্যবস্থাপনার দ্বারা সৃষ্ট পরিকল্পনা এবং কৌশলগুলি সাধারণত প্রয়োগ ও নিয়ন্ত্রণ করার দায়িত্ব তাদের থাকে। তারা প্রথম সারির-পরিচালকদের সমস্ত কার্যক্রমের জন্যও দায়বদ্ধ।

মধ্যবর্তী ব্যবস্থাপকের প্রধান কাজগুলি নিম্নরূপ:

- (ক) শীর্ষ পরিচালকদের নীতিমালা বিশ্লেষণ করা।
- (খ) নিয়োগ এবং উপযুক্ত অপারেটিভ এবং তদারকি কর্মীদের নির্বাচন করা।
- (গ) প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের উন্নততর কাজের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান।

(ঘ) পরিকল্পনা গুলি সময়মতো বাস্তবায়নের জন্য দায়িত্ব গ্রহণ ও দায়িত্ব অর্পণ করা।

(ঙ) তদারকি কর্মীদের নির্দেশাবলী জারি করা।

(চ) কর্মীদের উচ্চ উৎপাদনশীলতা অর্জন করতে উদ্বুদ্ধ করা।

(ছ) পুরো সংস্থার সুষ্ঠু কার্যকারিতা নিশ্চিত করার জন্য অন্যান্য বিভাগের সাথে সহযোগিতা করা।

(জ) পরিকল্পনা এবং নীতিমালা আরও কার্যকর করার জন্য শীর্ষস্থানীয় পরিচালকে উপযুক্ত সুপারিশ করা ও প্রতিবেদন তৈরি করা।

৩. প্রথম সারির ব্যবস্থাপক (First-Line-Managers)

প্রথম সারির ব্যবস্থাপকদের মধ্যে ফোরম্যান, সুপারভাইজার, অফিস পরিচালক, সমন্বয়কারী, বিক্রয় কর্মকর্তা, অ্যাকাউন্ট অফিসার এবং অন্যান্য থাকে। মধ্যবর্তী ব্যবস্থাপক দ্বারা সৃষ্ট অপারেশনাল পরিকল্পনা বাস্তবায়ন ও নিয়ন্ত্রণের জন্য প্রথম সারির ব্যবস্থাপকরা দায়বদ্ধ। তারা কর্মীদের ক্রিয়াকলাপ তদারকি ও সমন্বয় করে। প্রকৃত কাজ গুলো প্রথম সারির ব্যবস্থাপকগণ নিয়ন্ত্রন করে থাকে। শীর্ষ এবং মধ্যবর্তী ব্যবস্থাপকদের বিপরীতে, প্রথম সারির ব্যবস্থাপকরা সাধারণত অধীনস্থদের তদারকি করার জন্য তাদের বেশিরভাগ সময় ব্যয় করেন।

প্রথম-সারির- ব্যবস্থাপকদের প্রধান কাজগুলি নিম্নরূপঃ

(ক) অপারেটিভ (কর্মীদের) এবং তাদের কাজ তদারকি ও নিয়ন্ত্রণের জন্য আদেশ এবং নির্দেশ জারি করা।

(খ) কর্মীদের শ্রেণীবদ্ধ করা এবং কর্মীদের নিয়োগ দেওয়া।

(গ) কার্যপ্রণালী সম্পর্কে কর্মীদের সরাসরি নির্দেশনা দেওয়া।

(ঘ) কর্মীদের জন্য প্রয়োজনীয় সরঞ্জাম, উপকরণ ইত্যাদির ব্যবস্থা করা।

(ঙ) সরঞ্জাম, যন্ত্রপাতি ইত্যাদির যথাযথ রক্ষণাবেক্ষণ ও দেখে রাখা।

(চ) কর্মীদের সমস্যা সমাধান করা।

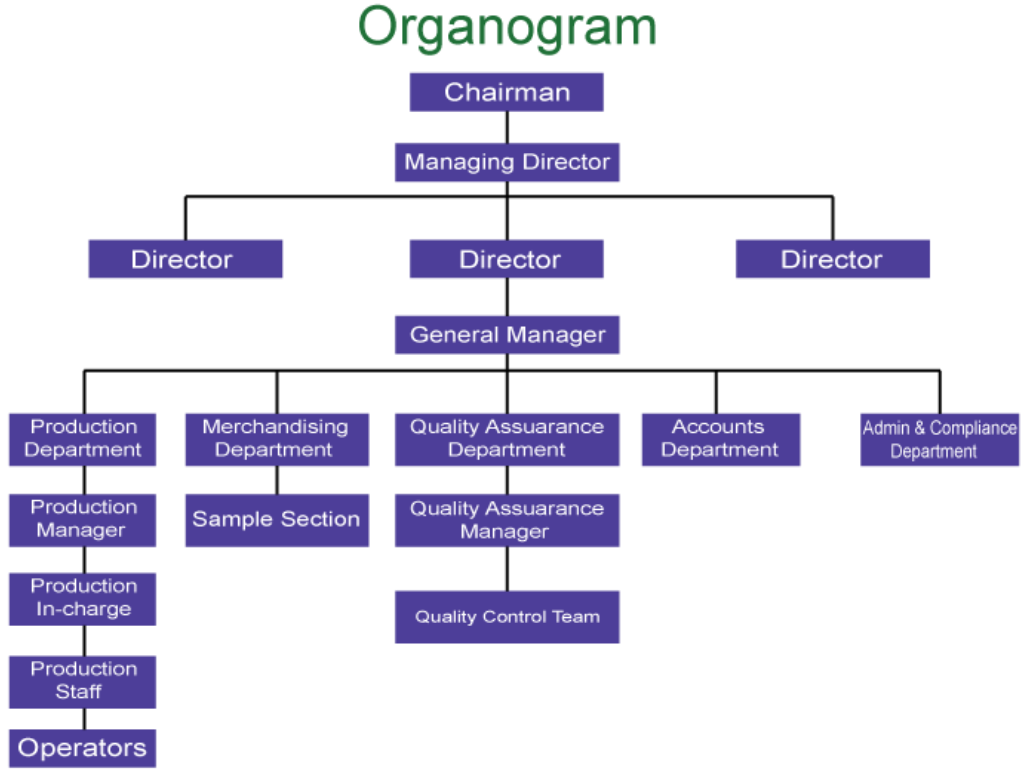
(ছ) কর্মীদের সমস্যা উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপকদের অবহিত করা

(জ) কর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক এবং মানবিক সম্পর্ক বজায় রাখার জন্য দায়িত্ব গ্রহণ করা।

(ঝ) কর্মীদের মধ্যে একটি দলে কাজ করার মনোবল গড়ে তোলা।

সংগঠনের উচ্চ পর্যায় বলতে মূলত যে পর্যায়ে সাংগঠনিক সিদ্ধান্ত প্রণীত ও বাস্তবায়িত হয়, অর্থাৎ নীতি নির্ধারনী পর্যায়ে থেকে শুরু করে বাস্তবায়ন করার দায়িত্ব যাদের উপর ন্যস্ত তাদের সবাই কে বুঝানো হয়েছে। যেহেতু RMG খাতের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের সংখ্যা অত্যন্ত কম, তাই এইখানে মাধ্যম পর্যায়ে নারী কর্মকর্তাদের অবস্থান কেও ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে হিসেবে গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। অর্থাৎ শীর্ষ ব্যবস্থাপকগণ (Top Managers), মধ্যবর্তী ব্যবস্থাপক (Middle Managers) কে বুঝানো হয়েছে. সহজ কথায় বলতে গেলে Director, CEO, General Manager, Manager, Deputy manager, Senior accountant, Senior Merchandiser, Merchandiser পর্যায় সমূহ কে বুঝানো হয়েছে। স্পষ্ট করে বুঝার সুবিধার্থে একটি RMG প্রতিষ্ঠানের সাংগঠনিক চার্ট নমুনা হিসেবে দেখানো হলো।

8.৩ সাংগঠনিক চার্ট



চিত্র ৪.১: সাংগঠনিক চার্ট

বর্তমান সময়ে ব্যবস্থাপনায়, সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে অনেক নারী কর্মী দেখা গেলেও তা প্রয়োজনের তুলনায় খুবই কম। সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ের কাজের ধরনের উপর ও নারী কর্মীদের অবস্থান ভাগ করা হয়ে থাকে। ব্যবস্থাপনার কোন ধারায় নারীরা বেশি ভালো করবেন, তা নিয়েও আমাদের দেশে আলাদা মতামত দেখা যায়। এই ধারণা মেয়েদের পারিশ্রমিক, পদোন্নতি সহ কর্মক্ষেত্রের প্রতিটি পর্যায়ে প্রভাব ফেলে।

ILO আমাদের দেখিয়েছে কিভাবে মেয়েদের জন্যে নির্দিষ্ট সেক্টরের কাজ ভাগ করা থাকে। নির্দিষ্ট কিছু অংশে মেয়েদের প্রাধান্য থাকে। কেবল মাত্র সেই সব সেক্টরেই মেয়েদেরকে উচ্চ পর্যায়ে দেখা যায়। উদাহরণ স্বরূপ আমরা বলতে পারি human resource management, Compliance, এবং communication এর কথা। যার প্রায় বেশির ভাগ ই নারীদের দখলে। কিন্তু কারিগরী ক্ষেত্র, হিসাব, লেন দেন এর ক্ষেত্রে যেমন finance, research, operations

এবং general management, নারীদের দেখা যায় না বললেই চলে। এই বিষয়টি নারীদের উচ্চ পর্যায়ে কাজের ধরনে ব্যাপক প্রভাব ফেলে।

8.8 তাত্ত্বিক এবং বিশ্লেষণাত্মক কাঠামো

8.8.1 গ্লাস সিলিং তত্ত্ব (The Glass Ceiling Theory)

গ্লাস সিলিং শব্দটি প্রথম আলোচনায় আসে ১৯৮০ সালে যখন নারীদের প্রতিবন্ধকতা নিয়ে আরো বড় পরিসরে আলোচনা শুরু হয়। Katherine Lawrence আমেরিকার Hewlett Packard এ অনুষ্ঠিত Women institute for Freedom Press নামক সম্মেলনে প্রথম এ তথ্যটি উপস্থাপন করেন। পরে Gay Bryant 1984 সালে তার বই The working women Report এ এবং একই বছর Adweek তার বই Women have reached a certain point- I call it the glass ceiling এ এ সম্পর্কে আলোচনা করেন।

১৯৮৬ সালে Wall Street Journal যখন কর্পোরেট নারীদের অবস্থানের প্রতিবন্ধকতা সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে গিয়ে গ্লাস সিলিং শব্দটি ব্যবহার করেন তখন তা ব্যাপক ভাবে জনপ্রিয়তা পায় যা বর্তমান সময়েও সমানভাবে জনপ্রিয়। গ্লাস সিলিং বলতে ব্যবসায়িক জগতের এমন একটা মেটাফর কে বুঝানো হয় যা এমন সব অনানুষ্ঠানিক প্রতিবন্ধকতাকে ব্যাখ্যা করে যা কেবল সংগঠনের, কর্পোরেশনের উচ্চ পর্যায়ে অনুভব করা যায় কিন্তু চোখে দেখা যায় না। এ এমন এক অদৃশ্য প্রতিবন্ধকতা যা নারীদের উচ্চ পর্যায়ে যেতে বাধা প্রদান করে।

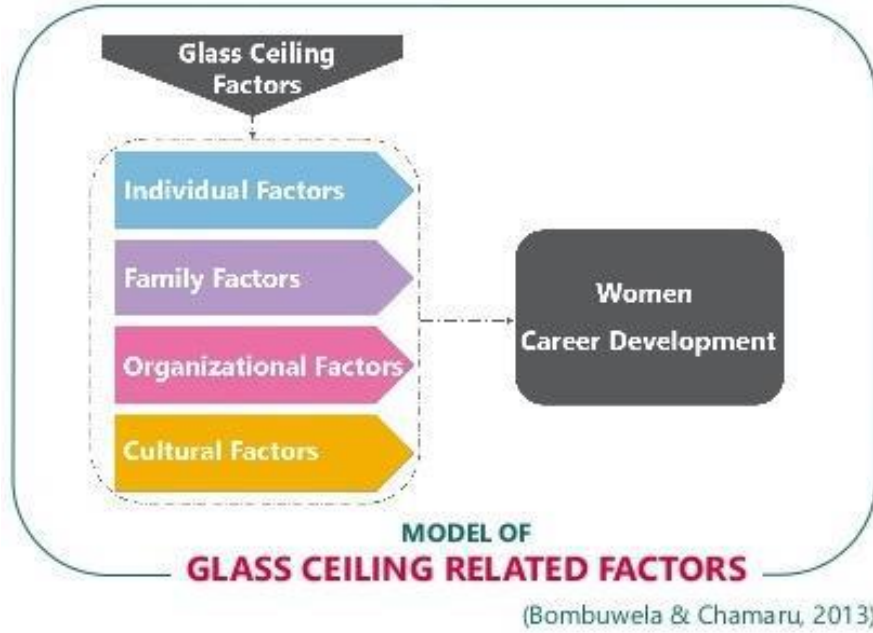
আমেরিকার শ্রম মন্ত্রণালয় ১৯৯১ সালে গ্লাস সিলিং কে সংজ্ঞায়িত করতে গিয়ে বলেছে এটি এক ধরনের কৃত্তিম প্রতিবন্ধকতা Artificial barriers based on attitudinal or organaizational bias that prevent qualified individuals from advancing upward in their organization into management level positions.

বিজনেস ডিকশনারী অনুযায়ী গ্লাস সিলিং হচ্ছে এমন এক ধরনের অদৃশ্য প্রতিবন্ধকতা যা কেবল প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়েই দেখা যায়। কিছু যোগ্য, উপযুক্ত কর্মী যা কখনোই অতিক্রম করতে পারেন না।

এখনো অনেক দেশেই নারীরা কোথায় কাজ করবে, কোন সেক্টরে ক্যারিয়ার তৈরি করবে কিংবা আদৌ কোন পেশায় নিয়োজিত হবেন কিনা তা পরিবার তথা স্বামী নির্ধারণ করে দেন। নারীরা কেবল ব্যবস্থাপনার নির্দিষ্ট কিছু ক্ষেত্রে তাদের পেশা নির্ধারণের সুযোগ পান।

১৯৯৫ সালে গ্লাস সিলিং রিপোর্টে নারীদের উচ্চ পর্যায়ে পৌঁছাতে না পারার কারন হিসেবে চার ধরনের প্রতিবন্ধকতার কথা উল্লেখ করা হয়। সেগুলো হলো, সামাজিক প্রতিবন্ধকতা, সরকারী প্রতিবন্ধকতা, আভ্যন্তরীণ ব্যবসায়িক গঠন ও আভ্যন্তরীণ ব্যবসায়িক কাঠামো।

Bombuwela and Chamaru (2013) একটি গবেষণায় গ্লাস সিলিং এর চারটি ফ্যাক্টরের কথা উল্লেখ করেছেন। সেগুলো হল- ব্যক্তিগত, পারিবারিক, সাংগঠনিক ও সাংস্কৃতিক ফ্যাক্টর।



চিত্র ৪.২: গ্লাস সিলিং ফ্যাক্টর

8.8.২ The GOS Theory

নেতৃত্বের অবস্থানে নারীদের অগ্রগতির সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়সমূহ সম্পর্কে The Gender Organisation System (GOS) একটি সামগ্রিক দৃষ্টি ভংগি উপস্থাপন করে (Omor & Davidson, 2001; Akpınar, Sposito, 2013)। এ থেকে দেখা যায় যে ব্যক্তি, সংস্থা ও সমাজের নেতৃত্ব স্থানীয় পদগুলোতে এক যোগে নারীদের অস্তিত্ব খুব একটা পাওয়া যায় না (Fagenson, 1993; Yukongdi & Benson, 2005)। নেতৃত্বস্থানীয় পদে নারীদের অগ্রগতির পথে বাধাসমূহ ছাড়া ও সাংগঠনিক কাঠামো, সেখানকার বিভিন্ন কালচার ও কর্মক্ষেত্রে নারীদের বৈষম্যের মূল নিয়ামক হিসেবে কাজ করে। এই দৃষ্টি ভংগি আরো দুটি দৃষ্টি ভংগিকে সুসংহত করে। যেগুলো হলো জেন্ডার কেন্দ্রিক দৃষ্টি ভঙ্গি ও সাংগঠনিক কাঠামো ভিত্তিক দৃষ্টি ভাংগি। এই দৃষ্টি ভংগির আলোকে উচ্চপদে নারীদের দুর্বল অবস্থান ব্যাখ্যা করা যায় (Fagenson, 1990; Fagenson, 1993; Yukongdi & Benson, 2005; Rowley & Yukongdi, 2008)। এই তত্ত্ব থেকে বুঝা যায় যে, বিভিন্ন সংস্থায় নারীদের অগ্রগতি বা আচরণ কেমন হবে তা নির্ভর করে কেবলমাত্র লৈঙ্গিক অসমতা কিংবা কেবলমাত্র সংস্থার কাঠামোগত গঠনের উপর নয়। বরং নারীদের অগ্রগতি বা আচরণ কেমন হবে তা নির্ভর করে জেন্ডার এবং সংগঠন উভয়ের উপর।

GOS দৃষ্টি ভংগি জেন্ডার কেন্দ্রিক দৃষ্টি ভংগির মূল ভিত্তিকে সমর্থন করে। যেখানে মনে করা হয়, নারীরা জন্মগত ভাবেই এমন কিছু বৈশিষ্ট্য ধারণ করে যেগুলো ব্যবস্থাপকীয় (Managerial) পদের বা যোগ্যতার সাথে বেমানান (Fagenson, 1986; Harrangan, 1977; Horner, 1972)। সমাজ ধরেই নেয় নারীরা কিছু ফেমিনিন বৈশিষ্ট্যের অধিকারী হবেন। যেমন তারা হবেন করুণাময়ী, কোমল মনের অধিকারী, নিঃস্বার্থ। অন্যদিকে একজন যোগ্য ও কাজক্ষিত ব্যবস্থাপকের জন্য প্রয়োজন আত্মসী মনোভাব, বলবান, যুক্তিবাদী, প্রতিযোগী, আত্মবিশ্বাসী, স্বাধীনচেতা, দৃঢ় মনোভাবসম্পন্ন ব্যক্তি (Feather, 1984; Putnam & Heinen, 1976; Schein, 1973; Spence & Helmreich, 1978)।

GOS নিয়ে Fagenson আরো বলেন যে, একটি নারী বা পুরুষ যে সমাজে বাস করে সেখান থেকে কোন ব্যক্তি বা সংস্থা সমূহকে আলাদা করে বুঝা যায় না। অধিকন্তু এর মাধ্যমে একটি সংস্থায় জেন্ডার বৈষম্য কিভাবে হয় তা বুঝা যায়। এর মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের অভিজ্ঞতার মধ্যে পার্থক্য খুব সুন্দর ভাবে নিরূপণ করার পাশাপাশি নারীরা কিভাবে সমাজে বৈষম্য মূলক আচরণের শিকার তা বুঝিয়ে দেয় (Fagenson, 1990)।

উচ্চপদে নারীদের অবস্থানের উপকারিতা ও অপকারিতার বিবেচনায় নারী ব্যবস্থাপনা বিষয়ক গবেষণার ক্ষেত্রে GOS দৃষ্টি ভংগি খিওরি একটি উপযুক্ত খিওরি (Omor & Davidson, 2001; Sposito, 2013)।

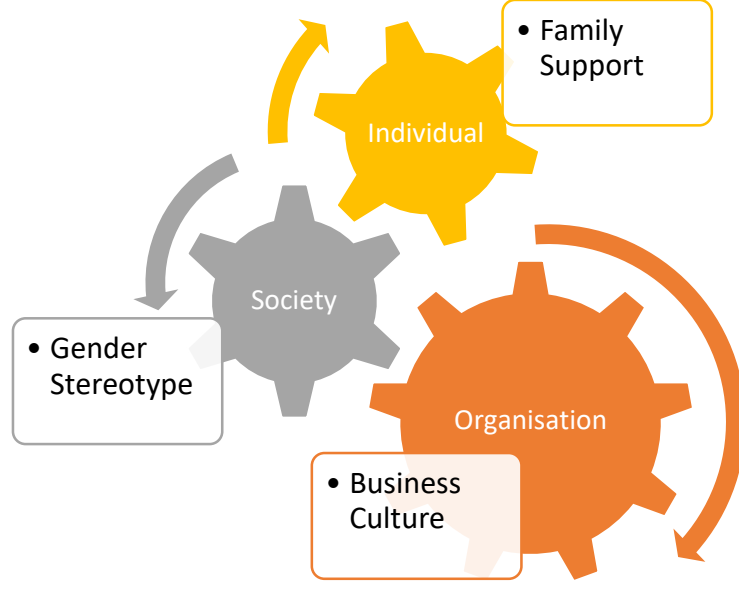
GOS এর মাধ্যমে ব্যক্তি, সংস্থা ও সমাজের মধ্যে মিথস্ক্রিয়াগুলোর রূপরেখা তৈরি করা হয়। বর্তমানে GOS কাঠামোর প্রয়োগ অনুযায়ী বুঝা যায় যে, কিভাবে ব্যক্তি সংস্থা ও সংগঠন এর মতো নিয়মকানুন গুলো তৈরি পোশাক সংস্থাগুলোর উচ্চপদে নারীদের পৌছাতে বাঁধা প্রদান করে। কোন একটি নির্দিষ্ট ইভাস্ট্রিতে নারীদের উচ্চপদে পৌছাতে যে সকল বাঁধা কাজ করে তা চিহ্নিত করার ক্ষেত্রে GOS ফ্রেমওয়ার্ক বর্তমান যে কোন গবেষণার জন্য একটি ফলপ্রসূ গাইড হিসেবে কাজ করতে পারবে।

৪.৫ বিশ্লেষণাত্মক কাঠামো

2013 তে Talouselama ম্যাগাজিনে নারীদের ক্যারিয়ার নিয়ে একটি জরিপ পরিচালনা করে। যেখানে ১২৮ জন নারীর সাক্ষাতকার নেয়া হয়েছিল, যারা প্রত্যেকেই প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে আছেন। বেশির ভাগ নারীই তাদের ক্যারিয়ার অগ্রগতিতে কিংবা উচ্চ পর্যায়ে পৌছার অন্যতম কারণ হিসেবে ব্যক্তিগত সংকল্প বা ইচ্ছা শক্তিকেই প্রাধান্য দিয়েছেন।

দ্বিতীয় কারণ হিসেবে তারা তাদের ব্যবস্থাপকের সহায়তার কথা বলেছেন। ব্যক্তিগত ও পেশাদারী কাজের সমন্বয়, সংগী, পড়াশুনা, নেটওয়ার্ক, যথাযথ যোগাযোগ চ্যানেল তৈরী এবং নারীদের নিজস্ব মনোভাবের ভূমিকা রয়েছে। যদিও প্রাপ্ত গবেষনার ফলাফল কিছুটা অপ্রত্যাশিত ছিল। কিন্তু প্রাপ্ত তথ্য থেকে নারীদের ক্যারিয়ারের উন্নয়ন কিংবা উচ্চ পর্যায়ে পৌছানোর ক্ষেত্রে কোন বিষয়গুলো বাধা প্রদান করে সে সম্পর্কে একটা ধারণা পাওয়া যায়। যদি ফ্যাক্টর গুলোতে মনযোগ যায়, দেখা যাবে যে, কোন কোন ফ্যাক্টর গুলো নারীদের ক্যারিয়ার কে ইতিবাচক বা নেতিবাচক ভাবে প্রভাবিত করে, এবং বিভিন্ন লেভেল থেকে তা দেখার সুযোগ পাওয়া যাবে। বিভিন্ন সাহিত্য পর্যালোচনা ও তত্ত্বের ভিত্তিতে আমরা বলতে পারি যে, নারীদের উচ্চ পর্যায়ে অবস্থান নির্ণয়ে তিনটি মূল ফ্যাক্টর রয়েছে। সেগুলো হলো-

- ব্যক্তিগত (INDIVIDUAL)
- সাংগঠনিক (ORGANIZATIONAL)
- সামাজিক (SOCIETAL)



চিত্র ৪.৩ঃ ব্যবস্থাপনার উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান নির্ণায়ক প্রভাবক সমূহ।

৪.৬ চলক (Variables)

প্রাপ্ত তত্ত্ব ও তথ্যের ভিত্তিতে আমরা দেখতে পাই যে, ব্যবসায়িক সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান নির্ভর করে উল্লিখিত ফ্যাক্টর সমূহের উপরে। যেগুলো কে আমরা Variable হিসেবে দেখাতে পারি।

➤ স্বাধীন চলক (Independent Variable):

যে চলক বা চলক সমূহের মান অন্য কোনো চলকের উপর নির্ভরশীল না হয়ে স্বাধীনভাবে পরিবর্তিত হয় এবং অন্য চলকের মানের পরিবর্তন ঘটায়, তাকে স্বাধীন চলক বলে। আমাদের এই গবেষণায় Independent Variable গুলো হচ্ছে :

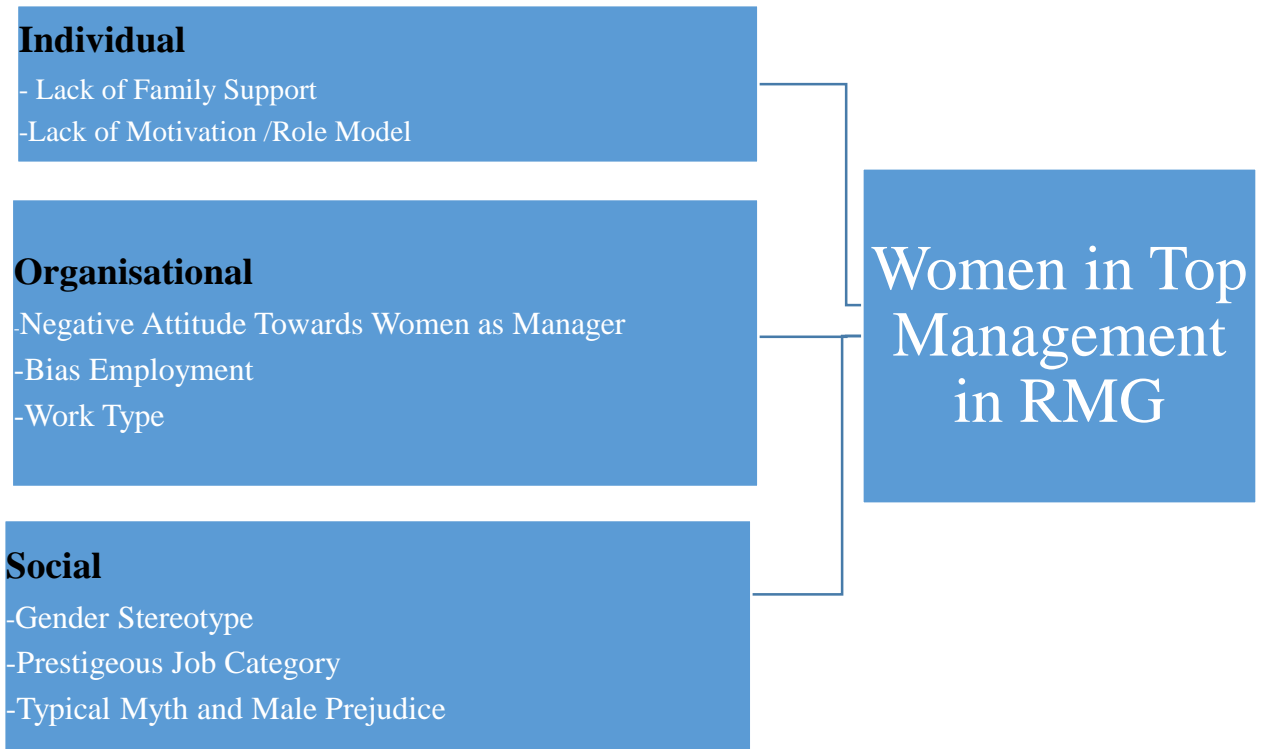
- Individual Factors
- Organizational Factors
- Social Factors.

➤ **অধীন চলক (Dependent Variable):**

যে চলকের মান অন্য চলকের মানের উপর নির্ভর করে তাকে অধীন চলক বলে। আমাদের এই গবেষণায় Dependent Variable হচ্ছেঃ

- সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারী (Women in Top Management)

8.৭ ধারণাগত কাঠামো (Conceptual Framework)



চিত্র 8.8ঃ ধারণাগত কাঠামো (Conceptual Framework)

8.৮ সূচক (Indicators)

8.৮.১ ব্যক্তিগত কারণ (Individual Factors)

নারীর কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তিগত প্রভাবক সমূহ ব্যাপক ভূমিকা রাখে। একই সাথে এর সাথে সংযুক্ত সামাজিক প্রভাবক সমূহ। সামাজিক জীব হিসেবে সমাজ নারী এবং পুরুষভেদে তাদের দায়িত্ব কর্তব্য, সামাজিক আচরণ ঠিক করে দেয়। তারা কি করবে, কি করবে না সেগুলোও প্রচলিত সমাজ ব্যবস্থা ঠিক করে দেয়। যার বড় একটা প্রভাব পরে কর্মক্ষেত্রে। নারীরা কর্মক্ষেত্রে কেমন ভূমিকা পালন করবেন, কিভাবে করবেন, প্রতিষ্ঠান কিংবা পরিবার তাকে কেমন সহযোগিতা করবে, এইভাবে ব্যক্তিগত সব আচরণে এই ফ্যাক্টরের প্রভাবকসমূহ (Indicators) হচ্ছেঃ

- পারিবারিক অসহযোগিতা:

পূর্বের বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে নারীদের ক্যারিয়ার তৈরীতে এবং ক্যারিয়ার এগিয়ে নিয়ে যাবার ক্ষেত্রে পরিবারের গুরুত্বপূর্ণ ও নির্দিষ্ট ভূমিকা রয়েছে। সমাজের একটা বিরাট অংশ এখনো মনে করেন নারীদের কাজ হলো সংসার সামলানো, মাতৃত্ব। অন্যদিকে অর্থনৈতিক ভূমিকা অর্থাৎ উপার্জন হচ্ছে পুরুষদের কাজ। সাংগঠনিক সিদ্ধান্ত গ্রহীতার ভূমিকার চাইতে মা হিসেবে, সংসারের কর্তা হিসেবে নারীদের দেখতেই এখনো মানুষ স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে। পরিবারের প্রতি পূর্ণ মনযোগের বাধ্যবাধকতা নারীদের উচ্চ পর্যায়ে যাবার অন্যতম প্রতিবন্ধকতা। বাচ্চা পালন ও সাংসারিক দায়িত্ব পালন তাদের পদোন্নতির সুযোগ ও সময়কে সীমিত করে দেয়। পরিবারের আর্থিক দায়িত্ব পুরুষদের উপর ন্যস্ত এবং সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ের জন্যে তারাই সর্বাপেক্ষা উপযুক্ত। কেননা, তাদের কে বাচ্চাপালন সহ সাংসারিক অন্যান্য দায়িত্বে তেমন মনোযোগ দিতে হয় না। তারা তাদের পূর্ণ মনযোগ সাংগঠনিক পদ ও তার কাজের উপর দিতে পারে (Mavin, 2001; Jogulu & Wood, 2011)।

অন্যদিকে একজন নারী জানেন বাচ্চা থাকলে তাকে সাংগঠনিক দায়িত্বের পাশাপাশি সন্তানকেও মনযোগ দিতে হবে। তাই দেখা যায় যে, অনেক নারী কর্মকর্তাই বাচ্চা নিতে চান না কিংবা বিয়েই করতে চান না। যেসকল নারীদের সংসার কিংবা সন্তান আছে অন্যদের তুলনায় তাদের ক্যারিয়ারের উন্নয়নের গতি এল্লিতেই কমে যা (Ezzedeen & Ritchey, 2009)।

মহিলারা যতদিন পর্যন্ত পরিবারে এবং কর্মক্ষেত্রে দুই বিষয়কেই সমানভাবে প্রাধান্য না দিবে তারা তত দিনই কর্মক্ষেত্রে তাদের চাহিদা ও প্রাপ্তির সমাঙ্গস্যতা থেকে বঞ্চিত হবে।

পুরুষ আর নারী শ্রমিকের দৈনিক শ্রমঘন্টার ব্যাপ্তি প্রায় একই সময়। তবে পুরুষদেরকে ঘরে এসে দ্বিতীয় দফা কাজে নিযুক্ত হতে হয় না, যেমনটি হতে হয় তার সহকর্মী নারী কর্মীকে। একটি সমীক্ষার ফলাফল থেকে দেখা গেছে একজন নারী কর্মী ঘরে এসে গৃহস্থলী কাজে গড়ে দৈনিক প্রায় তিন ঘন্টা সময় ব্যয় করেন যখন তার সহকর্মী পুরুষ একই কাজে ব্যয় করেন মাত্র প্রায় ১ ঘন্টা। এই দ্বৈত বোঝার চাপের কারণেই নারী কর্মীরা ঘুম এবং বিশ্রাম হতে বঞ্চিত হন। যে নারীকর্মীর ছোট সন্তান আছে তাদের উপর দীর্ঘ সময় কাজ অতিরিক্ত সমস্যার সৃষ্টি করে। ঘরে ফেলে আসা ছোট সন্তানের জন্য তারা দুশ্চিন্তা গ্রস্থ থাকেন। দেখা গেছে ৩১ শতাংশ বিবাহিত নারী কর্মী কারখানায় কাজের সময়ে ছোট সন্তানের চিন্তায় উদ্ভিন্ন থাকেন (পাল-মজুমদার, ১৯৯৮)।

স্বামী এবং পরিবার একই সাথে একজন নারীর ব্যবস্থাপক হয়ে উঠার ক্ষেত্রে কিংবা কর্মক্ষেত্রে উন্নতির ক্ষেত্র গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব বিস্তার করে। এই দুইটি প্রভাবের কথা White তার গবেষণায় ও উল্লেখ করেছেন। কিছু গবেষক মনে করেন একজন ব্যবস্থাপক নারীর ক্যারিয়ারে তার স্বামী কোন না কোন ভাবে প্রভাব ফেলবেই সেটা ইতিবাচক কিংবা নেতিবাচক যাই হোকনা কেন। তারা মনে করেন, নারীকে ব্যবস্থাপক হতে হলে অবশ্যই তার স্বামীর সহযোগিতা দরকার (O neil and Bilimoria, 2005; Lamsa and Minna, 2009)।

নারীদের ক্যারিয়ারের অগ্রগতির প্রসঙ্গে পারিবারিক বিভিন্ন দায়িত্ব যেমন, বৈবাহিক অবস্থা, শিশু লালন পালন ইত্যাদি বিবেচনায় আনতে হয় (Burke and Vinnicombe, 2005)। পশ্চিমা বিশ্বে পরিচালিত এরকম বহু গবেষণায় দেখা যায় যে, ক্যারিয়ার ও পরিবার দুটো একসাথে চালাতে গেলে নারীদের ক্যারিয়ারগত উন্নতি বাধাপ্রাপ্ত হয়।

পাশ্চাত্যের দিকে লক্ষ্য করলে দেখা যায়, ব্যবস্থাপকগণ বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই তাদের জীবনে কিছু কঠিন সিদ্ধান্ত নিতে বাধ্য হন। যেমনঃ তারা অবিবাহিত থেকে যান কিংবা অনেক সময় সন্তান নিতে অনাগ্রহী থাকেন। যেখানে তুলনামূলক বিবেচনায় পুরুষরা বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই বিবেচিত ও সন্তানের পিতা থাকেন (Powell & Graves, 2003; Greenhaus & Parauraman 1999)।

মূলত RMG খাতে নারীদের উচ্চ পর্যায়ে নিয়োগ না থাকার পেছনে দেশের গার্মেন্টস ইউনিটের অন্যতম দাবী হচ্ছে নারী কর্মীদের যথাযথ Work Life Balance করতে না পারা।

- প্রেশণা/ রোল মডেলের অভাব:

ব্যবস্থাপনার এই জেডার রোল অনুযায়ী ধারণা করা হয়, নারীরা কখনোই ক্যারিয়ারকে প্রয়োজিটি দেন না যেমনটা দিয়ে থাকেন পুরুষেরা (Ansari, 2016)। পুরুষতান্ত্রিক সংগঠন সংস্কৃতি নারী কর্মীদের উচ্চ পদের যাবার জন্যে সমান সুযোগ, সমান প্রতিযোগিতা, কিংবা সমান ক্ষমতা দেয় না (Choi and Park, 2004)। এ ধরনের সংগঠন কর্মীদের মনে এই ধারণা তৈরী করে দেয় যে, পুরুষকর্মীদের কর্ম ক্ষমতা নারীদের তুলনায় বেশি (Al-Manasra, 2013; Lathabhavan & Balasubramanian, 2017)।

উচ্চাকাংখাকেও উচ্চপদে পৌছানোর অন্যতম কারন হিসেবে মনে করা হয়। পূর্বের বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে উচ্চাকাংখা পুরুষ এবং নারী উভয়ের জন্যেই উচ্চপদে পৌছানোর অন্যতম উপাদান হিসেবে কাজ করে। অন্যদিকে আত্মবিশ্বাসকেও ক্যারিয়ার উন্নয়নের একটি উপাদান বলে ভাবা হয়। আত্মবিশ্বাস ও উচ্চাকাংখা একই রকমভাবে ব্যক্তিকে প্রভাবিত করে, প্রেষিত করে সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নিজের অবস্থান তৈরিতে। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে নারীদের মধ্যে আত্মবিশ্বাস এবং উচ্চাকাংখার অভাব রয়েছে। হেরে যাবার ভয়, সফল হতে না পারার ভয় পুরুষদের তুলনায় তাদের বেশী (Hurn, 2013)।

RMG সেক্টরের বিভিন্ন ইস্যুগুলোর পাশাপাশি এই সেক্টরে কাজ করা নারীদের উদ্ভুদ্ধ করার জন্য এবং শিক্ষিত নারীদের এই খাতে আকর্ষণ করার জন্য এই খাতে তেমন কোন রোল মডেল ই নেই। চার দশকের ও বেশি সময় ধরে গড়ে উঠা এই শিল্পে রোল মডেল বলতে রয়েছেন BGMEA এর সাবেক প্রেসিডেন্ট ডঃ রুবানা হক। যিনি ৫৪ বছর ধরে কার্যক্রম পরিচালনা করে আসা প্রতিষ্ঠানের একমাত্র নারী প্রেসিডেন্ট।

8.৮.২ সাংগঠনিক কারণ (Organizational Factors)

সংগঠনের উপর অনেকাংশে নির্ভর করে উচ্চ পর্যায়ে মেয়ে থাকবে নাকি থাকবে না। থাকলে কি পরিমান বা কেমন সংখ্যক থাকবে। কেননা দিন শেষে কর্মী নিয়োগের সমস্ত সিদ্ধান্ত নেয়ার অধিকার বা ইচ্ছা সংগঠনেরই। সংগঠনের বিদ্যমান সংস্কৃতি একজন নারী কর্মকর্তার জন্যে কতটা উপযোগী এবং সংগঠনের নারী কর্মীদের গ্রহন করার মনোভাব অনেকাংশেই এই সংখ্যাকে প্রভাবিত করে। সংগঠনের সংস্কৃতি সংগঠনের ধরন, সাইজ, কাজের প্রকৃতি অনুযায়ী ভিন্ন হয়। কার্যপ্রণালী অনুযায়ী তাদের চরিত্রে ভিন্নতা থাকে। তাই সাংগঠনিক সংস্কৃতির ভিন্নতা অবশ্যম্ভাবী। সংগঠন হতে পারে, feminine or masculine, individualistic or collectivistic or low or high-performing cultures (Lussier & Achua, 2015)। সময়ের সাথে সাথে, পরিবর্তিত সমাজ ব্যবস্থায় সংগঠন ও তার সংস্কৃতিতে পরিবর্তন আসতে পারে। সংগঠনের এই পরিবর্তন কর্মী নিয়োগ ও তাদের কাজের মানেও প্রভাব ফেলে। সাংগঠনিক সংস্কৃতি বলতে ব্যবস্থাপনার সেই শাখাকে বুঝানো হয়েছে, যা নিয়োগ, পদোন্নতি, কর্মদক্ষতার মূল্যায়ন, প্রশিক্ষণ এবং উন্নয়ন নিয়ে কাজ করে (Tlavis & Kauser, 2010)। বেশিরভাগ প্রতিষ্ঠানেই এগুলো পুরুষদের দ্বারা নিয়ন্ত্রিত। নিয়মনীতি গুলোও পুরুষদের দ্বারাই প্রণীত। যার দরুন সংগঠনের নিয়োগ পদোন্নতি থেকে শুরু করে উন্নয়ন অর্থাৎ প্রায় প্রতিটি ক্ষেত্রেই নারী পুরুষের বৈষম্য দেখা যায়। অনেক সংগঠনেই নারীদের কে দ্বিতীয় শ্রেণীর নাগরিকের মত গন্য করা হয়।

বাংলাদেশের সরকার নারী পুরুষের বৈষম্য রোধে কর্মক্ষেত্রে সমতার আইন করেছে। যেখানে বেতন, কর্মঘন্টা, পদোন্নতি, কাজের দায়িত্ব ও সুযোগ সুবিধা সমানভাবে দেয়ার কথা বলা হয়েছে (BGMEA, 2017; HRW, 2018)। কিন্তু খুব কম সংখ্যক প্রতিষ্ঠানেই পদোন্নতি ও সুযোগ সুবিধা প্রদানের ব্যাপারে এ নিয়মনীতি মানা হয়ে থাকে।

• নারী ব্যবস্থাপক সম্পর্কে নেতিবাচক ধারণা:

বাংলাদেশের RMG সেক্টর শুরুই হয়েছিল নারী কর্মীদের অংশগ্রহণে। কিন্তু এই শিল্পে শুরু থেকেই নেতৃত্ব স্থানীয় পদে পুরুষদের আধিক্য থাকায় নারী কর্মীদের জন্যে নারী বান্ধব পরিবেশ বজায় রাখা হয়নি। পরবর্তীতে এ শিল্প বিস্তার লাভ করলেও বেশির ভাগ গার্মেন্টস ই যথোপযুক্ত নারী বান্ধব পরিবেশ নিশ্চিত না করায় নারী আধিক্য কর্মী বাহিনী থাকার পরেও নেতৃত্ব স্থানীয়/উচ্চ পদে নারী কর্মীদের সংখ্যা তেমন বাড়েনি।

আর বাংলাদেশ বি আই ডি এস এ ১৯৯৭ সালের জরিপের ফলাফল থেকে দেয়া যায় পোষাক শিল্পে উচ্চ পদগুলির (সুপারভাইজার, প্রোডাকশন, কোয়ালিটি কন্ট্রোলার ইত্যাদি) মাত্র ১৭ শতাংশ মহিলাদের ভাগ্য জুটেছে (পাল-মজুমদার, ১৯৯৮)। কিন্তু বোর্ড মেম্বার হিসেবে বাংলাদেশের নারীদের সংখ্যা অত্যন্ত কম, যারা আছেন তারাও কাগজে কলমে দায়িত্ব পালন করলেও, মতামত প্রদানের ব্যাপারে তাদের অবদান উল্লেখযোগ্য নয়।

ব্যবস্থাপনায় নারী কর্মীদের ভূমিকা বেশির ভাগ সময়েই নিয়ন্ত্রিত, অপ্রয়োজনীয় কিংবা তাদের কে যে সমস্ত কাজই দেয়া হয় সেগুলো তুলনামূলক ভাবে সহজ, কম চ্যালেঞ্জিং। নারী কর্মীদের কে Operational Role না দিয়ে প্রশাসনিক কাজ দেয়াকেই প্রাধান্য দেয়া হয় (Sahoo & Lanka, 2016)। প্রতিষ্ঠানের সিনিয়র পুরুষ কর্মীরা পরিবর্তন চান না, তারা এখনো চিরাচরিত সামাজিক চিন্তা ভাবনা দ্বারা প্রভাবিত। তাদের একটা বিরাট অংশ এখনো মনে করেন সিদ্ধান্ত গ্রহন ক্ষমতা পুরুষদের তুলনায় মেয়েদের কম। যার প্রেক্ষিতে নিয়োগের বেলায় নারীদের চাইতে পুরুষদের বেশি প্রাধান্য দেয়া হয়। এবং নেত্রিত্বস্থানীয় পর্যায়ে কর্মরত নারীদের সিদ্ধান্ত প্রণয়নে পুরুষ কর্মীদের হস্তক্ষেপ এর ঘটনাও প্রায় ই ঘটে থাকে। ILO এর তথ্য মতে ২০% নারী কর্মী শুধু মাত্র ম্যানেজমেন্টের বাজে আচরনের শিকার হয়ে চাকরী ছেড়ে দিতে বাধ্য হয়।

আমাদের মানসিক ধারণায় এটা পরিপক্ব হয়ে গেছে যে, ছেলেরা মেয়েদের তুলনায় ভালো নেতৃত্ব দিতে পারে। ফলে একজন নারী ব্যবস্থাপকের তুলনায় পুরুষ ব্যবস্থাপকের অধীনে কাজ করতে কর্মীরা বেশি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে। কারণ তারা মনে করে নারীরা কর্মক্ষেত্রের চাপ বেশি নিতে পারেন না। বিশেষ বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ মুহুর্তে একজন পুরুষ ব্যবস্থাপক যত দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে পারেন, একজন নারী তত দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে পারেন না। এইসব প্রতিষ্ঠানে মেয়েদের কাজ হবে কেবল প্রদান কৃত আদেশ পালন করা। তাদের পক্ষে আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের সাথে নেগোসিয়েশন করে কাজ আদায় করা সম্ভব না।

যখন যেখানে দরকার হয় একজন পুরুষ ব্যবস্থাপক হাজির হয়ে যান। একজন নারী ব্যবস্থাপকের জন্যে সময়ের বাধ্যবাধকতা এ সমাজে প্রচলিত। তিনি চাইলেই মাঝ রাতে ফ্যাক্টরির প্রডাকশন লাইনের ঝামেলা মিটাতে হাজির হতে পারেন না, যেটা সহজেই একজন পুরুষ ব্যবস্থাপক পারেন। আর গার্মেন্টস এ কাজের সময়ের ধরাবাধা নিয়ম অনেক সময়েই কার্যকর হয় না। পরিস্থিতি ভেদে দিনরাত কাজের শিডিউল চলতে থাকে। যখন তখন তড়িৎ সিদ্ধান্ত গ্রহন করতে হয়। যা একজন নারীর জন্যে কঠিন বলে তারা মনে করেন।

একজন পুরুষ কর্মীকে যখন তখন যে কোন কাজে যেখানে খুশি সেখানে পাঠানো যায় বা তিনি যেতে পারেন। কিন্তু নারী কর্মীর বেলায় জায়গা, সময়, অবস্থান, কাজের ধরন বিবেচনায় রেখে কার্যনির্দেশ দিতে হয় বা পালন করতে

হয়। তাই খুব স্বাভাবিক ভাবেই মাল্টি টাঙ্কিং কর্মী হিসেবে পুরুষ কর্মীদের গ্রহন যোগ্যতা এই সেক্টরে বেশি। তাই বেশির ভাগ নিয়োগের সময়ে সংগঠন কর্তৃপক্ষ পুরুষ কর্মী চেয়েই বিজ্ঞাপন দিয়ে থাকেন।

- **নিয়োগে স্বজনপ্রীতি:**

RMG খাতের উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত নারী কর্মীদের বিভিন্ন সামাজিক ও পারিবারিক প্রতিবন্ধকতা মোকাবেলা করে এখানে টিকে থাকতে হয়। দীর্ঘ সময় ধরে কাজ করছেন, এবং এখন অর্ধ প্রতিষ্ঠানে পদোন্নতি প্রাপ্ত হয়ে টিকে আছেন এইরকম কর্মীদের প্রায় সবাই ই কোন না কোন ভাবে প্রতিষ্ঠানের মালিক পক্ষের সাথে সংশ্লিষ্ট। সরাসরি মালিক পক্ষের হস্তক্ষেপ ছাড়া এখানে টিকে থাকা কঠিন। সহকর্মীদের মধ্যে গ্রহনযোগ্যতা তৈরীতে মালিকপক্ষের প্রভাব অনেক বড় ভূমিকা রাখে। মালিক পক্ষের সাথে সংশ্লিষ্টতা থাকলে সহকর্মী কিংবা জুনিয়ররা তাদের যোগ্যতা বা মেধা নিয়ে অযথা সন্দেহ দেখানোর সাহস পায় না। কর্মী নিরাপদ পরিবেশ পান। নিজের অফিস বা নিজের আত্মীয়ের অফিস ভেবে পরিবার ও সম্মতি দিয়ে দেয়। একই সাথে মালিকপক্ষ ও এই নিশ্চয়তা পায় যে ব্যক্তিগত সম্পর্ক কিংবা আত্মীয়তার সম্পর্কের সম্মানে হলেও কর্মী ছুট করে কাজ ছেড়ে দিবেন না। তাই এই কর্মীর প্রশিক্ষণে প্রতিষ্ঠান খরচ করতে পিছু হটেন না। মালিক পক্ষের সংশ্লিষ্টতা ছাড়া RMG খাতের বিভিন্ন প্রতিকূলতা সহ্য করে দীর্ঘ সময় প্রতিষ্ঠানে কাজ করা এবং টিকে থাকা কঠিন। প্রতিষ্ঠানের উপরের দিক কার যে সমস্ত পদে নারী কর্মী রয়েছেন প্রায় সব পদ ই প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পছন্দে নিয়োগ প্রাপ্ত। সরাসরি কোন নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি কিংবা মেধাক্রম যাচাইয়ের মাধ্যমে তাদের নিয়োগ হয় না। অভ্যন্তরীণ নিয়োগ RMG খাতের খুব স্বাভাবিক বিষয়। তাই দেখা যায় বাংলাদেশের RMG খাতের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত নারী কর্মীদের প্রায় সবাই ই কোন না কোন ভাবে মালিক পক্ষের সাথে সংশ্লিষ্ট। আর ডিরেক্টর পদে যে সমস্ত নারী কর্মী রয়েছে তাদের প্রায় সবাই ই কোম্পানীর শেয়ার হোল্ডার বা মালিক বলা যায়। মধ্যম পর্যায়ে কর্মরত নারীদেও মধ্যে অনেকেই অবশ্য নিজের যোগ্যতায় পদোন্নতি পেয়ে এই অবস্থানে আছেন। কিন্তু মধ্যম পর্যায় থেকে উচ্চ পর্যায়ে যাওয়ার ক্ষেত্রে তারা গ্লাস সিলিং এর মুখোমুখি হন।

- কাজের ধরন:

RMG খাতে নারীদের কাজের পরিবেশ স্বাচ্ছন্দ্য করতে অনেক ফ্যাক্টরিতে ডে কেয়ার/স্কুল করা হলেও উচ্চ পর্যায়ে কাজ করার জন্য নারী কর্মীদের যথাযথ প্রশিক্ষণের সুযোগ একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। বেশিরভাগ RMG প্রতিষ্ঠান থেকে নারীদের প্রশিক্ষণের ব্যাপারে ইতিবাচক ধারণা দেখা গেলেও পারিবারিক/ব্যক্তিগত কারণে নারী যদি কাজ ছেড়ে দেয় এই আশংকার কারণে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণের সুযোগ দেয়ার ক্ষেত্রে পিছিয়ে আসেন। তবে বর্তমানে বেশ কিছু RMG Unit নারীদের উচ্চ পর্যায়ে কাজ করানোর জন্য তাদের উদ্ভুদ্ধ করতে তাদের জন্য বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করেছে। যার মধ্যে “বিহঙ্গ” অন্যতম। কিন্তু এই ধরনের প্রশিক্ষণের সংখ্যা অনেক কম হওয়া নারী কর্মকর্তার সংখ্যা এখনো আশানুরূপ নয়। অন্যান্য পেশার চাইতে RMG খাতের কাজ কে বেশি চ্যালেঞ্জিং মনে করা হয়। দীর্ঘ কর্মঘন্টা তার অন্যতম কারণ। অনেক ক্ষেত্রেই এই খাতে অধিক সময় অর্দি কাজ করতে হতে পারে। ILO গবেষনানুযায়ী নারীদের গার্মেন্টস সেক্টরে ১৪ ঘন্টার ও বেশি সময় কাজ করতে হয়। যার ফলে নারী কর্মীরা এই খাতে কাজের ব্যাপারে পারিবারিক সহায়তাও পায় না। দীর্ঘ কর্মঘন্টা অনুযায়ী তাদের পারিশ্রমিক আরো বেশি হতাশা বাড়ায়।

তাছাড়া মূল শহরের বাইরে ফ্যাক্টরির অবস্থান হয়ে থাকে। সেক্ষেত্রে কর্মক্ষেত্রে যাতায়াতের দীর্ঘ সময় এর জন্যে এল্লিতেই অনেক নারী এবং পেশায় আগ্রহ দেখান না।

নিজস্ব পরিবহন না থাকলে পাবলিক পরিবহনে প্রতিদিনের এই দীর্ঘ যাত্রা ক্লান্তিকর ও হতাশাজনক। পরিবার এই যাতায়াতের কষ্টের জন্যেও এই সেক্টরে কাজে সম্মতি দেয় না।

যার ফলে উচ্চ পর্যায়ে কাজ করার মতো যোগ্য এবং দক্ষ নারীরা ভিন্ন পেশায় চলে যান, কিংবা পেশা হিসেবে অন্য পেশাকে বেছে নিতে চান। পরিবার ও সন্তান নিয়ে শহর কেন্দ্রিক কাজকেই তারা ক্যারিয়ারের জন্যে বেশি প্রাধান্য দেন। RMG সেক্টরে কাজে থাকাকালীন অবস্থায় ও তারা যদি শহর কেন্দ্রিক কাজ পান, তবে এই ক্লান্তিকর জার্নির কথা ভেবে প্রয়োজনে কম বেতনে শহর কেন্দ্রিক কাজ তারা বেছে নেন।

8.৮.৩ সামাজিক কারণ (Social Factors)

সামাজিক প্রভাবক মূলত পরোক্ষ প্রভাবক, যা সাংগঠনিক ও ব্যক্তিগত আচরণকে প্রভাবিত করে। সমাজ প্রত্যাশা, সামাজিক নিয়ম কানূনের মানদণ্ড তৈরি করে দেয় যা নারীর নেতৃত্ব প্রভাব ফেলে। এইসব সামাজিক প্রভাবকের পরিবর্তন ই সবচেয়ে কঠিন এবং সময় সাপেক্ষ যা জীবন মানের ব্যাপক পরিবর্তন আনে এবং যা নিয়ন্ত্রন করা যায় না।

• চিরাচরিত জেডার সম্পর্কিত ধারণা:

সাংগঠনিক সংস্কৃতি বলতে একটি সংগঠনের কর্মীরা কেমন আচরণ করবে, তাদের মূল্যবোধ, বিশ্বাস, কাজের ধরন কেমন হবে তা বুঝায়। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা যায় সংগঠনের সংস্কৃতিই মূলত সংগঠনের নারী ও পুরুষ কর্মীদের মধ্যে বিভাজন বাড়ায়। কেননা প্রতিষ্ঠানের নিয়মগুলো তৈরীই করা হয় পুরুষতান্ত্রিকতাকে মাথায় রেখে (Bajdo & Dickson, 2001; Jandeska & kraimer, 2005, Tlaiss & kauser, 2010)। পুরুষতান্ত্রিকতা নিয়মিতির চর্চা করা সংগঠনগুলোতে নারীদের উচ্চ পর্যায়ে কিংবা সিদ্ধান্ত গ্রহন পর্যায়ে পৌছানো অনেক বেশী কঠিন (Ismail & Ibrahim, 2008)। হবস টেডের মতে, পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় মনে করা হয়, পুরুষেরা হবেন কঠিন, সাফল্যের প্রতি ফোকাসড, আত্মসী মনোভাব সম্পন্ন। অন্যদিকে নারীরা হবেন ভদ্র, শান্ত এবং জীবনের মান বাড়ানোর দিকে মনযোগী। পুরুষতান্ত্রিকতার সংগঠনগুলোতে যে ধ্যান ধারণার চর্চা করা হয়, তাই মূলত নারীদের জন্য গ্লাস সিলিং তৈরি করে। নির্দিষ্ট একটি পদের কিংবা পদোন্নতির জন্যে পুরুষদের তুলনায় নারীদের অনেক বেশি পরিশ্রম করতে হয় (Tlaiss & Kauser, 2010)।

● সম্মানজনক পেশা:

RMG সেক্টর এবং এই সেক্টরে কাজ করা মানুষদের নিয়ে দেশের অনেক মানুষ ই নেতিবাচক ধারণা পোষন করে থাকে। Social Stigma এর নেতিবাচক প্রভাবের কারণে এই সেক্টরে শিক্ষিত নারী কর্মীদের অংশগ্রহণ তুলনামূলকভাবে অনেক কম। ILO তথ্যমতে এ সেক্টরে ২৯.১% শতাংশ নারী স্বল্প শিক্ষিত। অভাব টাইম ডিউটি, পুরুষদের সাথে কাজ করা, যেকোন সময় যৌন হয়রানির শিকার হওয়ার সম্ভাবনার মতো কারণগুলোর জন্যে এই সেক্টর ঘিরে নেতিবাচক ধারণার সৃষ্টি হয়েছে, ILO এর তথ্যনুযায়ী এ খাতের ৬১.৭% পুরুষ ও মহিলা কর্মী হ্যারাসম্যান্টের শিকার হন। ILO এর আরেকটি তথ্যমতে প্রতি তিনজন নারীর একজন এই খাতে কাজ করার ক্ষেত্রে সামাজিক বাধা পেয়ে থাকেন।

অন্যান্য পেশার চাইতে RMG খাতের কাজকে কম সম্মানজনক পেশা হিসেবে দেখার প্রবনতা এই সমাজে এখনো বিদ্যমান। রাত করে বাড়ি ফেরা ডাক্তার কে সমাজ যতটা সহজ এবং স্বাভাবিক ভাবে গ্রহন করে, RMG খাতের কর্মী সমাজে সেই গ্রহন যোগ্যতা পান না। যা একজন নারী কর্মীর জন্যে বাড়তি চাপ তৈরী করে। তিনি তার মেধা এবং যোগ্যতা দিয়ে সামাজিক অবস্থান তৈরী করতে চান, RMG খাতে যেটা অনেক কঠিন বলে মনে করা হয়। যদিও বর্তমানে আন্তর্জাতিক ক্রেতাদের চাপে শ্রম আইনে পরিবর্তনের পাশাপাশি নারী নির্যাতন আইনের সক্রিয়তা বৃদ্ধি পাওয়ায় আর এম জি খাতে নারীদের প্রতি বিরূপ আচরন অনেকটাই কমে এসেছে। এই অবস্থার পরিবর্তন হচ্ছে। এবং সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে এই সমস্যা তুলনামূলক কম। ফলে শিক্ষিত নারীরা এই খাতে আগ্রহী হচ্ছেন। কিন্তু এখানেও নারী কর্মীরা শুধু মাত্র ফাইন্যান্স এবং হিউমেন রিসোর্স এর মতো সেকশনেই অংশগ্রহণ করছে। RMG খাতের কোর ডিপার্টম্যান্ট অর্থাৎ প্রোডাকশান সেকশনের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীদের এখনো তেমন দেখা যায় না।

- **প্রচলিত পুরুষতান্ত্রিক মানসিকতা (Typical Myths or Male Prejudices):**

➤ নেতৃত্ব সম্পর্কে পুরুষদের কিছু বদ্ধমূল ধারণা সমাজে প্রচলিত। Flanders (1994) এই রকম কিছু ধারণার উল্লেখ করেছিলেন।

- নারীরা ক্ষমতা পছন্দ করে না, কিংবা তারা ক্ষমতা ভয় পান।
- নারীদের নেতৃত্বের গুণাগুণ কম, কিংবা তারা জানেন না সেই ক্ষমতা কিভাবে প্রয়োগ করতে হয়।
- নারীরা তাদের কার্যক্ষেত্রে প্রয়োজনে কঠোর হতে পারেন না।

➤ Letitia Baldrige (1993) নামের আরেক জন লেখক বলেছেন “নারীদের সম্পর্কে চিরাচরিত এইসব ভুল ধারণা যদি করো মধ্যে থাকে, সে সহকর্মী বা অন্য কেউ হোক। তা নারীদের উচ্চ পর্যায়ে পৌছাতে বাধা তৈরি করে।”

- যদি সে impose হয়, তার মানে সে feminine নয়;
- যদি সে কোমলভাবে কথা বলে, তবে সে ব্যবসায়িক জগতে যথেষ্ট দক্ষ নয়;
- যদি সে বিবাহিত হয়, কিংবা তার সন্তান থাকে তবে সে তার কাজকে অবহেলা করবে;
- খুব স্বাভাবিক ভাবেই একজন নারীর পুরুষের সমান সম্ভাবনা বা যোগ্যতা নেই।
- প্রতিষ্ঠানে বিবাহিত নারীদের পিছনে সময় এবং টাকা বিনিয়োগ করে প্রশিক্ষণ দিলে, নারীরা গর্ভবতী হওয়া মাত্র চাকুরী ছেড়ে চলে যেতে পারেন।
- যদি সে বিবাহিত হয় তবে তার পদোন্নতি কে বিবেচনা করা উচিত না, কেননা তাতে করে তাকে ভিন্ন কর্মক্ষেত্রে যেতে হতে পারে। বিবাহিত নারী স্বামীকে ফেলে রেখে ভিন্ন কর্মক্ষেত্রে/শহরে যেতে চাইবেন না।

খুব কম সময়েই মেয়েদের তাদের যোগ্যতা, ব্যবহার, দক্ষতা দিয়ে বিচার করা হয়। তাদের মেধা তাদের পরিশ্রম দিয়ে তাদের বিচার করা হয় না। যদিও কিছু কিছু বিষয় এইসব male prejudice কে সমর্থন দেয়। কিন্তু এগুলোই মেয়েদের যোগ্যতা মাপার একমাত্র মাপকাঠি নয়। সেজন্যেই বলা হয়ে থাকে এইসব ধ্যান ধারণা মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ে নিয়োগ এবং পদোন্নতিতে ব্যাপক প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে।

8.৯ উপসংহার

এই অধ্যায়ে বিভিন্ন তত্ত্বের মাধ্যমে এবং ভেরিয়েবলের সাহায্যে RMG খাতে উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান কি কি প্রতিবন্ধকতার মুখোমুখি হয় তা ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করা হয়েছে। পরবর্তী অধ্যায়গুলোতে বাংলাদেশ প্রেক্ষিতে এই প্রতিবন্ধকতা গুলো কেমন, তা বিভিন্ন সাক্ষাতকার থেকে প্রাপ্ত তথ্যানুযায়ী দেখানো হবে।

পঞ্চম অধ্যায় :

ব্যবসায়িক সংগঠন হিসেবে **RMG** খাত

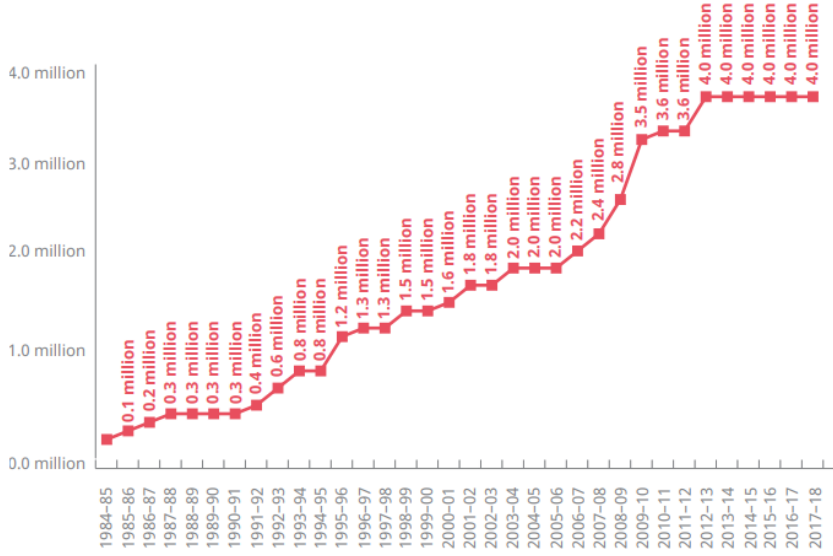
এবং বাংলাদেশ

৫.১ বাংলাদেশ RMG (Ready Made Garments)

বাংলাদেশে RMG খাত অর্থনৈতিক উন্নয়নের অন্যতম মাধ্যম। ১৯৭০ সালে যে শিল্প থেকে কিছু মিলিয়ন ডলার রপ্তানী আয় হত তা কালক্রমে বেড়ে এখন ৩০ বিলিয়ন ডলারের শিল্পে পরিণত হয়েছে। জাতীয় আয়ের ৮৩% আসে এ শিল্প থেকে। রেডিমেট গার্মেন্টস ও টেক্সটাইল বাংলাদেশের জন্যে সবচেয়ে বড় চাকুরীর বাজার তৈরী করেছে। ৬.০৮ কোটি উপার্জনক্ষম জনসংখ্যার জন্যে। গার্মেন্টস এবং টেক্সটাইল মিলিয়ে এ সেক্টরে প্রায় ৪০ লক্ষ লোক কাজ করে। যার মধ্যে ৮০ শতাংশ নারী (৩.২ মিলিয়ন) যদিও এ বিষয়ে তেমন কোন নির্দিষ্ট তথ্য বা গবেষণা পাওয়া যায় না। তবে BGMEA এ এর প্রদত্ত তথ্য অনুযায়ী সংখ্যাটা প্রায় এমনই। এখানে উল্লেখ্য, ধারণা করা হয় যে, বাস্তব সংখ্যাটা BGMEA প্রদত্ত সংখ্যার চাইতেও অনেক বেশি। যদিও Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) তথ্যানুযায়ী এই শিল্পে নারীদের সংখ্যা ৬৪% অর্থাৎ ২৭৬২৩৩৪ জন। ২০১৮ সালে Centre for Policy Dialogue (CPD) প্রদত্ত এক জরিপে দেখা যায় ৩৫৯৬ টি RMG ফ্যাক্টরি বাংলাদেশে কাজ করছে। যাতে কর্মী রয়েছে ৩৫ লক্ষ। যেখানে নারী এবং পুরুষের অনুপাত প্রায় ৬০.৮% : ৩৯.২%। অর্থাৎ বর্তমানে ছোট বড় মিলিয়ে প্রায় ৪০০০ রেডিমেট গার্মেন্ট রয়েছে বাংলাদেশে (Uddin, 2015; Zamir, 2016)। যাদের বেশিরভাগ ই পশ্চিমা বিশ্বে তাদের পণ্য সামগ্রী রপ্তানি করে থাকে। এই সমস্ত গার্মেন্টস কারখানাগুলো নারীদের উন্নয়নে অনেকাংশে ভূমিকা রেখেছে বলা যায়। বেতন ভাতা, আর্থিক স্বাধীনতাসহ নেতৃত্ব প্রদানের সমতা ও সম্ভাবনা তৈরী করে (Mckensey, 2010; Zamir,2016;BGMEA,2017)। বাংলাদেশে অত্যন্ত দ্রুত গতিতে গার্মেন্টস শিল্প বাড়ছে। যেখানে প্রচুর নারী কর্মী কাজ করছেন। অনেকেই নূন্যতম শিক্ষাগত যোগ্যতা নিয়ে কাজ করছেন। অনেকের আবার নূন্যতম কাজের অভিজ্ঞতাও নেই। কিন্তু এতদসত্ত্বেও গার্মেন্টস শিল্পই হচ্ছে বর্তমানে মেয়েদের আর্থিক স্বাধীনতা প্রদানকারী, প্রচুর কর্মসংস্থানের যোগানদানকারি প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে অন্যতম।

গার্মেন্টস শিল্পে কর্মীদের একটা বিরাট অংশ রয়েছে নারী। কিন্তু উল্লেখযোগ্য বিষয় হচ্ছে, এ সমস্ত প্রতিষ্ঠানে এন্ট্রি লেভেলে যে পরিমাণ নারী কর্মী রয়েছেন, উচ্চ পদে তাদের সংখ্যা অত্যন্ত কম। এখানে উচ্চপদ বলতে মূলত মালিকানা, অংশিদারিত্ব, ডিরেক্টর পদের পাশাপাশি প্রশাসনিক ও ব্যবস্থাপকীয় পদগুলোকেও বুঝানো হয়েছে। যেমন- Manager, Deputy Manager, Senior accountant, Senior Merchandiser, Merchandiser এদের কে বুঝানো হয়েছে। যদি স্পষ্ট করে বলা হয়, উল্লেখিত পদগুলোতে নারী কর্মীর সংখ্যা মাত্র ১০% বা তারো কম (HRW,2015;Mckinsey,2010; Ahamed,2014)।

F : 1. Employment in the ready-made garment industry in Bangladesh (workers in millions)

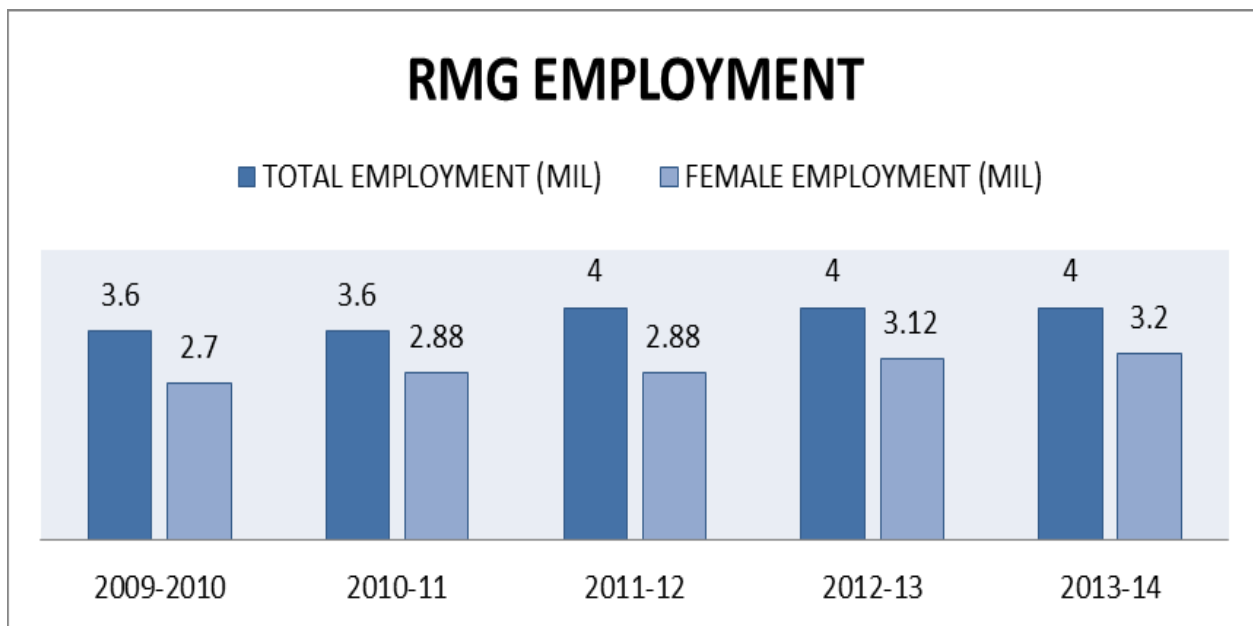


Source: Prepared by authors using BGMEA employment figures for 2018, available online, <http://bgmea.com.bd/home/pages/TradeInformation>

চিত্র ৫.১৪ বাংলাদেশ RMG খাতে কর্মীদের সংখ্যা

৫.২ RMG কর্মসংস্থানের ইতিহাস এবং RMG খাতে নারীর অবদান

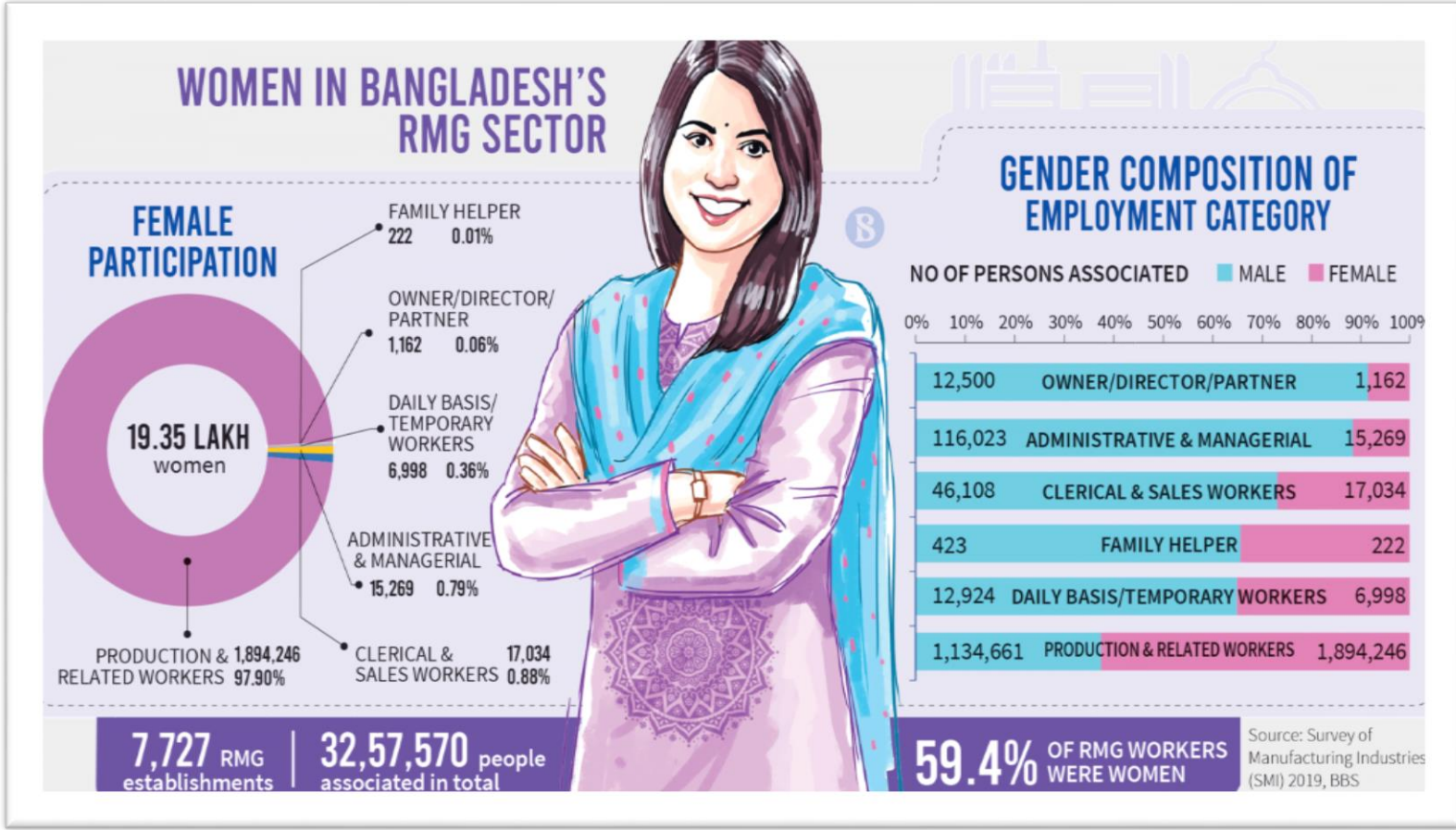
নিম্ন চিত্রানুযায়ী ২০১৬ সালে গার্মেন্টস এ কর্মরত ৪ মিলিয়ন কর্মীর মধ্যে ৩.২০ মিলিয়ন ছিল নারী কর্মী। ১৯৯৯ সালে এ শিল্পে সরাসরি ১.৪ মিলিয়ন কর্মী নিয়োগ দেয়া হয়। যাদের ৮০% ই ছিল নারী কর্মী। এ শিল্পের সাথে সংশ্লিষ্ট অন্যান্য শিল্প কারখানা বিশেষ করে সুতা, মেশিনারিজ, প্যাকেজিং, কাপড় সাপ্লাইসহ অন্যান্য কারখানা গুলোতেও বিপুল সংখ্যক নারী কর্মী নিয়োগ পান। যা কর্মজীবী মহিলাদের জীবন মানে ব্যাপক পরিবর্তন আনে।



Source: BGMEA.

চিত্র ৫.২ঃ RMG খাতে নারীদের অবস্থান

এই শিল্পের বেশির ভাগ কর্মীই নারী। শুধু বাংলাদেশে নয় পুরো বিশ্বে এই শিল্পে নারী কর্মীর সংখ্যা বেশি। BBS পরিচালিত ২০১৯ সালের জরিপে দেখা যায় বাংলাদেশে RMG খাতে মেয়েদের অবস্থান মালিকানা, অংশিদারিত্ব বা ডিরেক্টর হিসেবে মাত্র ১১৬২ জন। যেখানে পুরুষ দের ১২৫০০। এই বিপুল সংখ্যক গ্যাপ থেকে স্পষ্ট বুঝা যায় মেয়েদের অবস্থান। একই সাথে যদি প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে বিবেচনা করা হয় তবে দেখা যায়, সেই সংখ্যা ১৫২৬৯ জন মাত্র। যেখানে পুরুষদের সংখ্যা ১১৬০২৩ জন।



Source: Survey of manufacturing industry (SMI) 2019 BBS

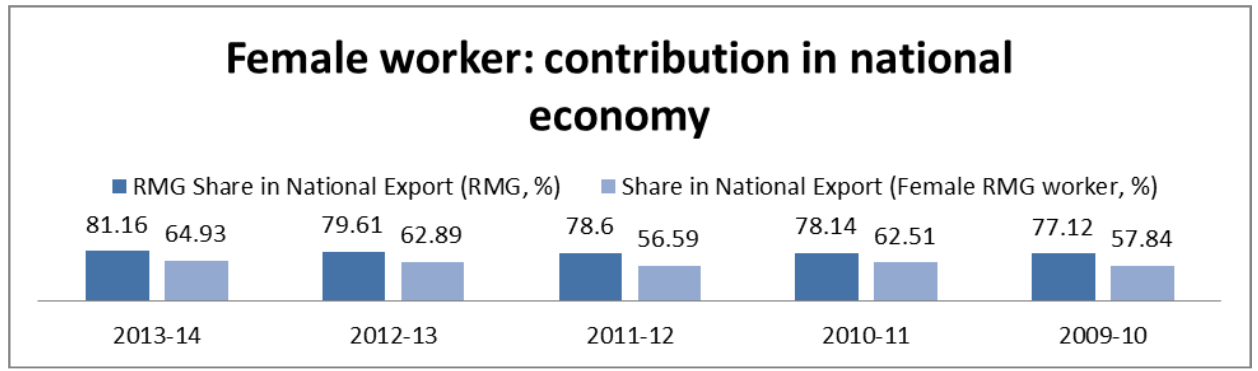
চিত্র ৫.৩ঃ RMG খাতে নারীদের অবস্থান (২)

৫.৩ জাতীয় অর্থনীতিতে নারী কর্মীর অবদান

বাংলাদেশ সস্তা শ্রমের দেশ। অন্যান্য দেশের তুলনায় এখানে শ্রমিক মজুরি কম হওয়ার কারনেই RMG খাত এত সহজে এত প্রসার লাভ করতে পেরেছে। তন্মধ্যে এ শিল্পের বিশাল শ্রম গোষ্ঠী হচ্ছে নারী। ঐতিহ্যগত ভাবে এদেশের মেয়েরা সেলাইয়ে দক্ষ, একই সাথে তারা কাপড়ের কাজেও অনেক ক্রিয়েটিভ। তারা তাদের কঠোর পরিশ্রম ও ক্রিয়েটিভিটির জন্যে বাংলাদেশের আর এম জি খাতের রোল মডেল হয়ে উঠেছে। বৈদেশিক মুদ্রা অর্জনে আর এম জি খাত অন্যান্য সব খাতকে পিছনে ফেলে এগিয়ে আছে।

নিম্নোক্ত চিত্রে দেখা যাচ্ছে ২০০৯-২০১০ সালে RMG রপ্তানি খাতে জাতীয় আয়ে ৭৭.১২% যোগ করেছে, সেখানে নারীর অংশগ্রহণ জাতীয় আয়ের ৫৭.৮৪% ২০১০-২০১১ তে RMG খাতে এসেছে ৭৮.১৪% সেখানে নারীর অংশগ্রহণ ছিল ৬২.৫১%।

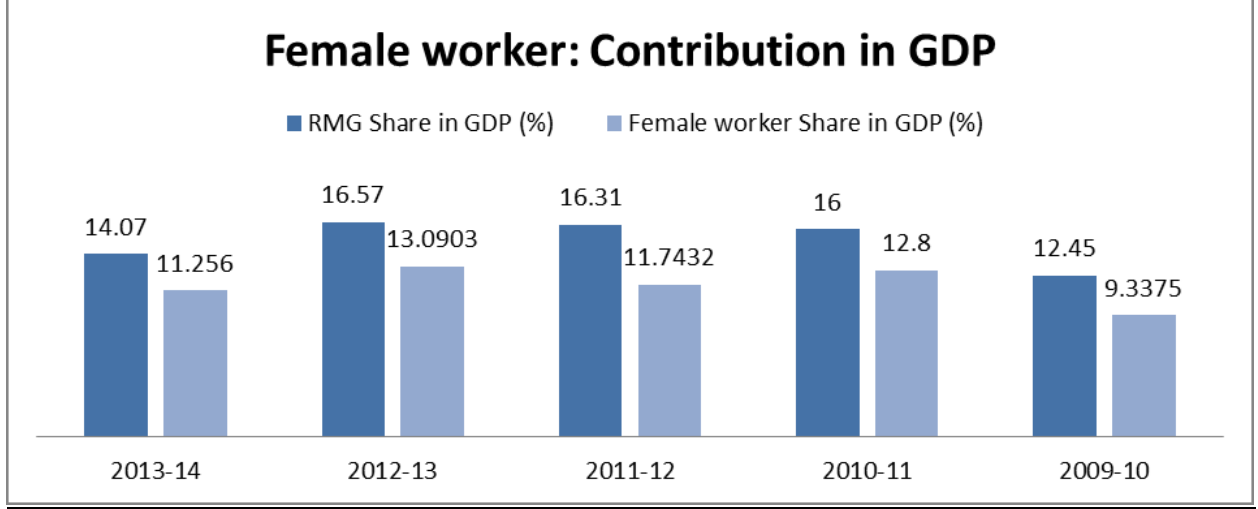
২০১১-২০১২ অনুযায়ী RMG খাত থেকে এসেছে ৭৯.৬১% এবং নারীদের অংশ ছিল ৬২.৮৯%। এবং ২০১৩-২০১৪ তে RMG খাত থেকে এসেছে ৮১.১৬% যেখানে নারী কর্মীদের অংশ ছিল ৬২.৮৯%।



চিত্র ৫.৪ঃ জাতীয় আয়ে নারীদের অবদান

উল্লেখিত তথ্যানুযায়ী আমরা যদি জাতীয় আয়ের পাশাপাশি GDP এর দিকে তাকাই তবে দেখবো জাতীয় আয়ের মতো GDP তে নারীদের অবদান অনস্বীকার্য। ২০০৯-২০১০ অনুযায়ী RMG খাত থেকে GDP এর ১২.৪৫% পূরণ হয়েছিল যার মধ্যে নারীদের ভূমিকা ছিল ৯.৩৪%।

২০১০-২০১১ অনুযায়ী RMG খাতে GDP এর ১৬% পূরণ করেছিল যার ১২.৮% ই ছিল নারীদের অবদান। ২০১১-২০১২ অনুযায়ী ১৬.৩১% GDP এর মধ্যে ১১.৭৪% ছিল নারীদের। ২০১২-২০১৩ অনুযায়ী RMG খাত GDP এ অবদান রেখেছে ১৬.৫৭% যেখানে নারীদের অবদান ছিল ১৩.০৯% (Rahman & Siddiqui, 2015)।



চিত্র ৫.৫ঃ ২০১৩-২০১৪ সালে RMG খাতের ১৪.০৭% ছিল নারী কর্মীদের অবদান।

৫.৪ আন্তর্জাতিক অঙ্গনে সংগঠনের উচ্চপর্যায়ে নারীদের অবস্থান

২০০৪ সালে Grant Thornton রিপোর্ট প্রকাশ করার পর থেকে এই অর্দি আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নেতৃত্ব স্থানীয় পদে নারী কর্মীর সংখ্যা ১৯% এর নিচে নামেনি। ২০১৯ এ এই সংখ্যা ২৯% ছিল, ২০২১ এ এসে তা দাড়িয়েছে ৩১%। বলা যায় এই সংখ্যা সমগ্র সংখ্যার প্রায় এক তৃতীয়াংশ। আন্তর্জাতিক পরিসরে উচ্চপদে নারীর সংখ্যা বাড়ছে, কিন্তু তা বাড়ছে খুবই ধীর গতিতে।



চিত্র ৫.৬ঃ আন্তর্জাতিকভাবে ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে নারীদের শতকরা অবস্থান ২০২১ (Grant Thornton International Ltd., 2021)

জাপানে সবচেয়ে কম সংখ্যক নারী উচ্চপদে আছেন, অর্থাৎ ৭%। দুবাই এবং নেদারল্যান্ডে ১১%, সুইজারল্যান্ডে ১৪%। উচ্চপদে সবচেয়ে বেশি নারীদের উপস্থিতি দেখা যায় চীনে ৫১%। এরপরেই আছে পোল্যান্ড ৪৮%। লাটভিয়া ৪৩% এবং এস্তোনিয়া ৪০% (Women in Senior Management: Still not Enough 2012)।

২০১২ এবং ২০১৩ তে বিভিন্ন দেশে উচ্চ পদে নারীদের হার পরিবর্তিত হয়েছে। ২০১২ তে রাশিয়ার সবচেয়ে বেশি সংখ্যক নারী সিনিয়র ম্যানেজার পদে ছিল। ২০১৩ তে এসে তা ৪৬ থেকে কমে ৩১ শতাংশে চলে আসে। সার্ভিস সেক্টরের উন্নয়ন ও জেডার অনুপাতের কারণে এই সংখ্যা এত বেশি ছিল। অন্য দিকে চীনে উচ্চ পদে নারীদের সংখ্যা উল্লেখযোগ্য হারে বৃদ্ধি পেয়েছে। যেখানে ২০১২ তে ছিল মাত্র ২৫% তাই ২০১৩ তে ৫১% এ গিয়ে পৌঁছিয়েছে। এবং সর্বোচ্চ অবস্থানে পৌঁছে গেছে।

বর্তমানে মেধা এবং যোগ্যতাকে গুরুত্ব দেয়া হচ্ছে চীনে। বিশেষ করে সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে জাপান এবং দুবাইয়ের মতো দেশ গুলোতে এখনো পুরুষ তান্ত্রিকতার প্রভাব প্রবল, যার কারণে উচ্চ পদে নারীদের অবস্থানের হার সে দেশগুলোতে এখনো অনেক কম (Women in Senior Management: Setting the Stage for Growth 2012)

এছাড়া চিরাচরিত সাংস্কৃতিক ও পুরুষতান্ত্রিক সমাজ প্রথাও কর্মজীবী মেয়েদের সংখ্যা ও নেতৃত্বের সংখ্যায় প্রভাব ফেলে। যেমন জাপানের সমাজ ব্যবস্থায় খুব বেশি Patriarchal এবং Masculine সংস্কৃতির চর্চা দেখা যায়। আমরা জানি ম্যাসকুলিন জেডার ভিত্তিক সমাজে নারী এবং পুরুষের ভূমিকা স্পষ্ট ভাবে ব্যাখ্যা করা আছে। সেই সমাজে পুরুষরা হবে সাফল্যপ্রত্যাশী এবং প্রতিযোগিতাপূর্ণ আর নারীরা শান্ত, ভদ্র এবং তাদের মূল লক্ষ্য হবে জীবন মানের উন্নয়ন ঘটানো (Hofstede & Hofstede 2005)।

৫.৫ আন্তর্জাতিক পরিসরে ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে নারীদের অবস্থান

আন্তর্জাতিক ভাবে ব্যবস্থাপনার উচ্চ পর্যায়ে নারীদের সংখ্যা ক্রমান্বয়ে বাড়ছে। ২০২১ সালে এই সংখ্যা ৩১ শতাংশ বেড়েছে। যা এ যাবত কালের সর্বোচ্চ। ২০২১ সালে ৯০ শতাংশ কোম্পানীতে অন্তত একজন নারী কর্মীকে ব্যবস্থাপনার উচ্চ পর্যায়ে দেখা যায়। একই সাথে উচ্চ পদে নারীদের কর্মক্ষেত্রের ধরন ও বদলাচ্ছে। নারীদের এখনো HR Director হিসেবেই বেশি দেখা যায়। যদিও ২০২০ এর তুলনায় ২০২১ এ এই সংখ্যা হ্রাস পেয়েছে। একই সাথে CEO, Chief Finance Officer এবং Chief Information Officer পদে নারীদের সংখ্যা আনুপাতিক হারে বেড়েছে।

- আন্তর্জাতিকভাবে ২০২১ সালে ২৬% CEO এবং Managing Directors পদে নারীদের দেখা যায়, যা ২০১৯ সালে ছিল মাত্র ১৫%।

The proportion of women in senior leadership differs by region

Region	Percentage of Women in Senior Management (2021)
Africa	39%
Southeast Asia (ASEAN)	38%
Latin America	36%
European Union	34%
North America	33%
Asia Pacific (APAC)	28%

Table: 5.1: The proportion of women in senior leadership differs by region (CATALYST, 2022)

৫.৬ কর্পোরেট সিঁড়ির যত উপরে উঠা হয়, নারীদের সংখ্যা ততই কম:

২০২০ সালে সমস্ত বিশ্বের ১১০০ প্রতিষ্ঠানের উপর পর্যালোচনা করে Mercer দেখান যে কর্পোরেট জগতের কোন পর্যায়ে মেয়েদের অবস্থান কেমন।

- Executives: 23%
- Senior managers: 29%
- Managers: 37%
- Professionals: 42%
- Support staff: 47% (Edwards, et al 2020)

৫.৭ বাংলাদেশ RMG খাতে নারীদের অবস্থান:

২০১০ সালের তুলনায় ২০১৮ সালে অফিসার, জুনিয়র অফিসার, সুপারভাইজার, সিনিয়র সুপারভাইজার পদে নারী কর্মীদের সংখ্যা কিছুটা বেড়েছে। যদিও অন্যান্য ব্যবস্থাপকীয় পদে এই সংখ্যা এখনো খুব ই কম। ২০১৮ সালে যা প্রায় ৯% ছিল। (টেবিল দ্রষ্টব্য) গত এক দশকেও ব্যবস্থাপকীয় পদে এই অবস্থার তেমন কোন পরিবর্তন হয় নি বলা চলে। উচ্চ পদ তো পরের কথা The Better Work Compliance এর এক রিপোর্টে দেখা যায় লাইন সুপারভাইজার পদের ৯৫% ই পুরুষদের দখলে।

ILO পরিচালিত এক গবেষণায় দেখা যায় চিরাচরিত জেডার ভিত্তিক স্টেরিও টাইপ ধারণা, পক্ষপাত মূলক আচরন মেয়েদের উচ্চ পদে থাকাকে প্রভাবিত করে। সেই গবেষণায় আরো দেখা গেছে ৮৯% নারী এবং ৮৭% পুরুষ বিশ্বাস করে পুরুষেরা নারীদের তুলনায় দ্রুত কাজ করতে পারে, অর্থাৎ দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে পারে। এবং ৮০% এর বেশি নারী ও পুরুষ বিশ্বাস করে পুরুষদের কাজের মান ভালো হয়ে থাকে। বিশাল সংখ্যাক নারী (৭৩.৭%) এবং পুরুষ (৬৩.৬%) মনে করেন পুরুষেরা প্রয়োজনে রাতে কাজ করতে পারেন। পুরুষেরা একই সাথে এটাও উল্লেখ করেন যে পুরুষদের রাতে বাড়ি ফেরার ক্ষেত্রে নিরাপত্তা জনিত ঝুঁকি কম থাকে। এই গবেষণায় উচ্চ পদে না থাকার অন্যতম কারন হিসেবে অনেকেই অত্যাধিক কাজের চাপের কথা উল্লেখ করেছেন। অত্যাধিক কাজের চাপের দরুন তাদের অতিরিক্ত সময় কাজ করতে হয়, যার প্রভাব পরে তাদের পরিবারের উপর। নারীরা তাদের অধীনস্থ পুরুষ কর্মীদের নিয়ন্ত্রনে যথেষ্ট আত্মবিশ্বাস পান না বলেও অনেক মন্তব্য করেছেন।

Proportion of women in managerial and supervisory positions in surveyed enterprises, 2010-2018(%)

Job categories	2010	2015	2018
Director/owner/partner	14.7	11.9	11.6
Manager	3.6	3.9	3.6
Executive officer	8.5	8.1	7.0
Officer	9.9	10.6	11.4
Office assistance	10.9	10.7	11.0
Line chief	6.3	6.4	6.4
Supervisor	10.3	12.1	12.5
Average managerial and supervisory position	9.2	9.1	9.1

Table 5.2: Proportion of women in managerial and supervisory positions in surveyed enterprises, 2010-2018(%)

Source: ILO and UN women, “Enterprises level survey”, Study on the Ready-made-Garment sector in Bangladesh, 2018. (ILO, 2020)

৫.৮ উপসংহার

RMG খাত বাংলাদেশের অন্যতম অর্থনৈতিক খাত। দেশের জাতীয় রপ্তানি আয় সহ মাথা পিছু আয় বৃদ্ধিতে এই শিল্পের ব্যাপক ভূমিকা রয়েছে। শুধু মাত্র এই শিল্পে নয় আন্তর্জাতিকভাবেও অন্যান্য কর্মক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে মেয়েদের সংখ্যা এখনো আশানুরূপ নয়। যদিও ধীরে ধীরে এই অবস্থার পরিবর্তন হচ্ছে। কিন্তু তার গতি খুবই কম। জাতীয় আয়ের এত বড় যোগানদাতা নারী। বাংলাদেশের RMG খাতের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান অপ্রতুল হওয়া হতাশাজনক।

অধ্যায় ৬: গবেষণার অনুসন্ধান এবং বিশ্লেষণ

৬.১ ভূমিকা

এই গবেষণার মূল উদ্দেশ্য ছিল ব্যবসায়িক সংগঠন তথা RMG সেক্টরে উচ্চ পদে কর্মরত মেয়েদের সংখ্যা কম কেন সেই কারণ খুঁজে বের করা অর্থাৎ মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ে পৌঁছানোর বাধা সমূহ নিয়ে আলোচনা করা। এই লক্ষ্যে গুণবাচক গবেষণা পদ্ধতি অবলম্বন করা হয়েছে।

যেখানে 7 টি প্রতিষ্ঠানের প্রায় ২০ জন কর্মী অংশগ্রহণ করেছেন।

৬.২ অধ্যয়ন এলাকা

- Apparel 21 (Lithe group)
- Swan Sweaters Ltd. (Masihata group)
- TJ sweaters ltd.
- Raida collection ltd.
- Matrix Sweaters Ltd.
- Tamishna Apparels Ltd. (Tamishna group)
- Rising group

উল্লেখিত ৭ টি প্রতিষ্ঠানের ফ্যাক্টরি ঢাকা, নারায়নগঞ্জ এবং গাজীপুরে অবস্থিত। তাদের হেড অফিস ঢাকা কেন্দ্রিক। সাক্ষাতকারে ফ্যাক্টরি এবং হেড অফিস উভয় জায়গায় কর্মরত নারী কর্মকর্তাদের সাক্ষাতকার নেয়া হয়েছে।

৬.৩ প্রাপ্ত ফলাফল (Findings):

সাক্ষাতকার গ্রহণকালীন সময়ে বিস্তারিত তথ্য নোট নেয়া হয়েছে। কিন্তু কর্মীদের ব্যক্তিগত নিরাপত্তা কথা ভেবে তারা কোন কিছু রেকর্ড করতে চাননি। এবং একই সাথে তাদের পরিচয় গোপন রাখার স্বার্থে গবেষণায় তাদের ছদ্মনাম ব্যবহার করা হয়েছে।

গবেষণা কালীন সময়ে করোনা পরিস্থিতির উদ্ভব হওয়ায় অনেকের সাক্ষাৎকার অনলাইনে নিতে হয়েছে। কেননা সেই সময়ে ফ্যাক্টরিতে বহিরাগতদের যাওয়ার অনুমতি ছিল না। স্বাস্থ্যঝুঁকি বিবেচনায় রেখে কিছু সাক্ষাৎকার অনলাইনে নেয়া হয়েছে। সাক্ষাৎকারে নির্দিষ্ট কিছু প্রশ্নের পাশাপাশি প্রাসংগিক বিভিন্ন ধরনের অনির্ধারিত প্রশ্ন ও করা হয়েছে।

যেহতু এই সব প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের সংখ্যা খুবই কম তাই এখানে মধ্যম উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত কিছু নারী কর্মকর্তার সাক্ষাৎকার ও নেয়া হয়েছে। নিম্নোক্ত টেবিলে অংশগ্রহণ কারীদের Demographic Profile দেয়া হলোঃ

Respondent	Marital status	Position	Age	Educational Qualification	Work Experience
মাহফুজা	Married	Chairman	50	MSS	12
ফাতেমা	Married	Manager	31	MBA	3
সৈয়দা	Married	DGM	43	MSS	20
সাইদা	Married	COO	35	MSC	5
পাপিয়া	Married	AGM	36	MBA	6
মলি	Married	Director	27	MBA	3
তমা	Married	GM	42	MSC	13
সাদিয়া	Married	Director	30	MSC	5
লিখি	Married	Director	31	MSC	7
দিত্তি	Married	Director	42	MSS	10
চৈত্টি	Married	Director	45	BBA	12
লিনা	Married	Chairman	48	MSC	12

পলি	Married	Senior Merchandiser	40	MSS	15
তপু	Unmarried	Manager	29	MSC	3
বুশরা	Married	Director	31	MBA	4
রুবিলা	Divoreced	Manager	50	MSS	10
মৌসুমী	Married	Director	29	MSS	3
তনু	Married	Director	45	MSC	13
মুনیرা	Divoreced	AGM	40	MSS	12
ফারহানা	Married	DGM	50	MA	10

Table 6.1: Demographic Profile

৭ টি প্রতিষ্ঠানের প্রায় ২০ জন নারী কর্মী এই সাক্ষাতকারে অংশ নিয়েছেন। এই প্রতিষ্ঠান গুলো বাছাই করার কারণ ছিল, এই প্রতিষ্ঠান সমূহ বাংলাদেশের অত্যন্ত নামী প্রতিষ্ঠান যারা একই সাথে ১০০% রপ্তানীমুখী প্রতিষ্ঠান। এবং এই প্রতিষ্ঠানে প্রচুর নারী কর্মী রয়েছেন। আমাদের সাক্ষাতকারের মূল মনযোগ ছিল, এইসব নারী কর্মী তাদের কর্মক্ষেত্রে এবং পরিবারে কাজের জন্যে যে সমস্ত অসুবিধা গুলোর সম্মুখীন হন তা খুঁজে দেখা, অর্থাৎ তাদের দৃষ্টিতে এই সেক্টরে কাজের প্রতিবন্ধকতাগুলোকে খুঁজে দেখা। কেন এই সেক্টরের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের সংখ্যা এত কম তা বের করা।

সে জন্যে কিছু প্রশ্নমালা ব্যবহার করা হয়েছে। প্রতিষ্ঠানভেদে কর্মীদের উত্তরে ভিন্নতা পাওয়া গেছে। ভিন্নতা ছিল ফ্যাক্টরি এবং হেড অফিস ভেদে কর্মীদের উত্তরের মধ্যেও। যদিও কিছু কিছু বিষয়ে তারা সবাই একমত পোষন করেছেন।

৬.৩.১ পারিবারিক ব্যবসাঃ

উত্তরাধিকার সূত্রে/মালিকানা সূত্রে কোম্পানী চেয়ারম্যান এবং ডিরেক্টর ছাড়া অন্য কোন নারীকে ডিরেক্টর বা চেয়ারম্যান পদে দেখা যায় নি। উক্ত ছয়টি প্রতিষ্ঠানে যে কয়জন নারী ডিরেক্টর বা চেয়ারম্যান রয়েছেন তারা প্রত্যেকেই কোন না কোন ভাবে প্রতিষ্ঠানের মালিকপক্ষ কিংবা মালিকপক্ষের খুব নিকট আত্মীয়। কেউ স্ত্রী, কেউ বা বোন, ভগ্নী, মেয়ে ইত্যাদি। যদিও তারা প্রত্যেকেই উচ্চ শিক্ষিত। নিজেদের প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব নেয়ার জন্যে তাদের কে শুরু থেকেই এভাবে তৈরি করা হয়েছে। পারিবারিক ব্যবসা হওয়ায় তারা শুরু থেকেই এই সেক্টরের কাজ, কাজের ধরন, কাজের চাপের সাথে পরিচিত। তারা জানেন তাদের কে কোন ধরনের কাজ, কতক্ষন সময় করতে হবে। অন্য কোন সেক্টরে কর্মী হয়ে কাজ করার চাইতে নিজেদের প্রতিষ্ঠান ডেভেলপ করতে তারা বেশি আগ্রহী থাকেন। তারা মনে করেন এইখানে তাদের মেধার প্রকাশ করার সুযোগ বেশি।

তারা তাদের একাডেমিক পড়াশুনা বা কাজের ক্ষেত্রের আগ্রহ অনুযায়ী কাজ বেছে নেবার সুযোগ পান। কেউ সরাসরি প্রোডাকশন দেখেন, কেউ বা ফিন্যান্স। অর্থাৎ তাদের দক্ষতানুযায়ী তারা কোম্পানীর কোন একটা বিশেষায়িত অংশ দেখাশুনা করেন। কোম্পানি ডিরেক্টর, এম ডি, জি এম, এর মতো উচ্চ পর্যায়ের পদগুলো সরাসরি কোম্পানীর নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে কাজ করে। এই পর্যায়ের যে কোন সিদ্ধান্ত সরাসরি কোম্পানীর মূলে প্রভাব ফেলে। তাই কোম্পানীর নিজস্ব লোকদের হাতে এই নিয়ন্ত্রণ থাকাকেই তারা নিরাপদ মনে করেন। সেজন্যে এইসব পদসমূহে বাইরের কাউকে নিয়োগ দিতে দেখা যায় না। এইসব পদে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মী নেই বললেই চলে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে বিদেশি নারী কর্মকর্তা নিয়োগপ্রাপ্ত হলেও, তাদের ক্ষমতা এবং নিয়োগ থাকে বিশেষ ভাবে চুক্তিভিত্তিক। অর্থাৎ তাদের ক্ষমতার নিয়ন্ত্রণ মালিক পক্ষের হাতে থাকে।

কেবল যোগ্যতাই নয়, কোম্পানীতে দীর্ঘদিন যাবত কাজ করে টিকে আছে অর্থাৎ কোম্পানীর আস্থাভাজন হওয়া টাও উচ্চপর্যায়ে পদোন্নতির অন্যতম শর্ত। তাই এই সেক্টরে গ্লাস সিলিং এর প্রভাব খুব বেশি চোখে পরে। এই উচ্চ পর্যায়ে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদের পেশাগত দক্ষতা তৈরিতে প্রশিক্ষণ বাবদ কোম্পানীকে অনেক টাকা খরচ করতে হয়। সেক্ষেত্রে এই সুযোগ টাও নিজেদের লোকদের তারা দিয়ে থাকেন। কেননা, অন্য একজন নারীকে প্রশিক্ষণ দিয়ে তৈরী করার পর অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে ভালো সুযোগ পেলে তিনি চলে যেতে পারেন। নিজস্ব পারিবারিক অসুবিধায়, বা ব্যক্তিগত কারণে তিনি চাকুরী ছেড়ে দিতে পারেন। এই সম্ভাবনা অন্য সেক্টরের তুলনায় RMG খাতে বেশি বলে মনে করা হয়। তাই এই সব প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের ডেভেলপ করার পিছনে কোম্পানী বিনিয়োগ করতে আগ্রহী হয় না। তাই এই সেক্টরে উচ্চ পর্যায়ে কাজ করার জন্যে যোগ্য কর্মীর অভাব থেকেই যায়।

এইসব প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীরা সরাসরি মালিকপক্ষ হওয়া তাদের কে যোগ্যতা প্রমাণ করার চাপে যেতে হয়নি। একই সাথে এই সেক্টরের নারী কর্মীরা যে সমস্ত ট্রাডিশনাল নারী ঘটিত প্রতিবন্ধকতা (সহকর্মী বা অধীনস্তদের অসহযোগিতা, যৌন নিপীড়ণ) মোকাবেলা করে থাকেন, তার সম্মুখীন হতে হয়নি। তাদের কাজের ক্ষেত্রে প্রয়োজনে পরিবর্তন ও পরিবর্ধন করতে পারেন। যা একজন সাধারণ কর্মী পারেন না।

ডিরেক্টর, এম ডি, জি এম এর মতো পদগুলো ছাড়া অন্য যে সমস্ত পদ গুলো রয়েছে সেখানে অর্থাৎ ম্যানেজার, ডি জি এম, এজি এম, এই পদগুলোতে অল্প কিছু নারী কর্মী রয়েছেন। যেই কোম্পানীতে ডিরেক্টর লেভেলে নারী কর্মকর্তা রয়েছেন, সেই কোম্পানীগুলো তুলনামূলক ভাবে নারী কর্মীর নিয়োগকে উৎসাহিত করে থাকে। তারা চেষ্টা করেন তাদের প্রতিষ্ঠানে নারী কর্মীর সংখ্যা বাড়াতে। তারা নারী কর্মকর্তাদের জন্যে প্রয়োজনীয় সুযোগ সুবিধা প্রনয়ণ করে থাকেন। যেমন অনেক প্রতিষ্ঠানে নারী কর্মকর্তাদের অফিসে কর্মঘন্টা নয়টা থেকে বিকেল পাঁচ টা অব্দি। যেখানে পুরুষ কর্মকর্তাদের অফিস কর্মঘন্টা বেলা সাত টা অব্দি।

৬.৩.২ সম্পত্তির ভাগ বাটোয়ারাঃ

এই সেক্টর এর বেশির ভাগ প্রতিষ্ঠান পারিবারিকভাবে পরিচালিত হয় বলে, এখানে পারিবারের নারী সদস্যদের ডিরেক্টর পদে দেখা যায়। কিন্তু একাধিক ভাই বোন থাকলে সম্পত্তির ভাগের টানাপোড়নের জন্যে সব সময় বোনদের ডিরেক্টর পদে নিয়োগ দেয়াকে নিরুৎসাহিত করা হয়। সেক্ষেত্রে পরিবারের নারী সদস্যদের মেধা বা যোগ্যতা নয়, সম্পত্তির মালিকানায় তার ভাগ ই মূখ্য বিষয় হিসেবে বিবেচিত হয়। ব্যবসায় পরবর্তী ঝামেলা এড়াতে একাধিক বোন কে শেয়ার হোল্ডার করা হলেও সরাসরি প্রশাসনিক কাজে তাদের অংশগ্রহণ করতে দেখা যায় না। অনেকে শুধু মালিকানা হিসেবে ডিরেক্টর/চেয়ারম্যান পদ ব্যবহার করেন। তাদের কে কার্যকরী বোর্ডে দেখা যায় না।

তবে গবেষণায় দেখা গেছে যে সমস্ত প্রতিষ্ঠানে নারী ডিরেক্টর আছেন, সেই সব প্রতিষ্ঠানে নারী কর্মকর্তার সংখ্যা তুলনামূলক বেশি। তারা নারীদের জন্যে কর্মবান্ধব পরিবেশ, সুযোগ সুবিধার দিকে বেশি মনযোগী হন। তাছাড়া তারা অন্য নারী কর্মকর্তাদের সামনে রোল মডেল হিসেবে থাকেন। এমন প্রতিষ্ঠানে ম্যানেজেরিয়াল পদে নারী কর্মকর্তার সংখ্যা ২০% ও দেখা গেছে।

সরাসরি মালিক পক্ষের সাথে সংশ্লিষ্ট নয় উচ্চ পর্যায়ে এই রকম নারী কর্মকর্তার সংখ্যা ১% বলা যায়। যারা আছেন তারা মালিক পক্ষের ভাগ্নি, শালী, কিংবা বিশ্ববিদ্যালয়ের সহপাঠী। এইরকম প্রতিকূল পরিবেশে টিকে থাকার জন্যে মালিক পক্ষের অতিরিক্ত মনযোগ দরকার বলে অনেকেই অভিমত দিয়েছেন।

৬.৩.৩ যাতায়াতে অসুবিধাঃ

RMG শিল্পের কারখানাগুলো বেশির ভাগ ই শহরের বাহিরে, কেননা এই সমস্ত শিল্প কারখানায় প্রচুর জায়গার প্রয়োজন হয়। সেই সব প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে হলে একজন নারী কর্মকর্তাকে মূল শহরের বাইরে গিয়ে কাজ করতে হয়, কিংবা অফিসের কাছাকাছি থাকতে হয়। বাংলাদেশে শহর কেন্দ্রীক স্কুল কলেজ সহ জীবন যাত্রার সুযোগ সুবিধা বেশি। তাই বেশির ভাগ কর্মকর্তাই পরিবারের সুযোগ সুবিধার কথা ভেবে শহরে থাকতে চান। কিংবা তার স্বামীর কর্মক্ষেত্রে থাকতে চান। নিজের পরিবার ছেড়ে এত দূরে চ্যালেঞ্জিং পেশায় অনেক নারীই স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন না।

পল্লবী থেকে গাজীপুর অন্দি ভয়াবহ খারাপ রাস্তা পাড়ি দিয়ে প্রতিদিন অফিসে যাওয়া এম্মিতেই কঠিন ছিল। প্রেগন্যান্সীতে তা আরো কঠিন হয়ে যায়।

তাই পরিবারের চাপে স্বাস্থ্যঝুকি বিবেচনা করে ২০০৮ সালে সিনিয়র মার্চেন্টাইজার এর পদ থেকে ইস্তফা দেন তনু। পরবর্তীতে বাচ্চা বড় হবার পর তিনি আবার পেশায় নতুন করে যোগদেন। এই জন্যে তার নিজের কিছু করে দেখানোর ইচ্ছা তাকে তীব্রভাবে প্রেষিত করেছে বলে তিনি মনে করেন। বেশির ভাগ ক্ষেত্রেই এমন পর্যায়ে এসে নারীরা ঝরে যান, তাদের পক্ষে আর চাকুরী ক্ষেত্রে সামনে আগানো সম্ভব হয় না।

৬.৩.৪ সাংগঠনিক নিয়মনীতিঃ

সংগঠনের বর্তমান নিয়ম নীতিকে মূল বাধা মনে করা হয়, উচ্চ পর্যায়ে নারীদের স্বল্প উপস্থিতির জন্যে।

“প্রায় সকল কর্মীই সংগঠনের চলমান সংস্কৃতি, প্রবর্তিত নিয়মনীতিকে নারী বান্ধব বলে মনে করেন না। নারী কর্মীদের অনুকূলে তেমন উল্লেখযোগ্য নিয়ম নেই বললেই চলে। পারিবারিক ও প্রফেশনাল জীবনের সামঞ্জস্য করা এজন্যই তাদের কঠিন মনে হয়।”

সংগঠনের প্রায় ১০ বছর ধরে কাজ করা তনু (ছদ্মনাম) এর মতে, সংগঠনের মাতৃত্বকালীন ছুটির যে সুযোগ সরকার নির্ধারণ করে দিয়েছে প্রতিষ্ঠানে তা মানা হয় না। গর্ভকালীন সময়ের ছুটি পার করে প্রতিষ্ঠানে যোগ দেয়া কর্মকর্তার সংখ্যা দূর্লভ। শতভাগ রপ্তানীমুখী প্রতিষ্ঠান হওয়ায় প্রায় প্রতিটি প্রতিষ্ঠানেই বাচ্চাদের জন্যে ডে কেয়ারের ব্যবস্থা আছে। কিন্তু বাচ্চাদের জন্যে ডে কেয়ারের ব্যবস্থা থাকলেও তার মান নিয়ে অসন্তুষ্টি থাকায় পারিবারিক ও প্রফেশনাল লাইফ নিয়ে তাদের সব সময়ে টানা পোড়নে থাকতে হয়। বাংলাদেশের সরকার নারী পুরুষের বৈষম্য রোধে কর্মক্ষেত্রে সমতার আইন করেছে। যেখানে বেতন, কর্মঘন্টা, পদোন্নতি, কাজের দায়িত্ব ও সুযোগ সুবিধা সমানভাবে দেয়ার

কথা বলা হয়েছে (BGMEA, 2017) । কিন্তু খুব কম সংখ্যক প্রতিষ্ঠানেই পদোন্নতি ও সুযোগ সুবিধা প্রদানের ব্যাপারে এ নিয়মনীতি মানা হয়ে থাকে । সৈয়দা (ছদ্মনাম) এর মতে,

যেহেতু সরকারী প্রতিষ্ঠান/সরকারের সরাসরি নিয়ন্ত্রণ থাকে না এইসব প্রতিষ্ঠানে তাই পদোন্নতিসহ অন্যান্য সুযোগ সুবিধা প্রদানে প্রতিষ্ঠানের স্বচ্ছতা থাকে না ।

৬.৩.৫ রোল মডেলঃ

বাংলাদেশে ১৯৭০ সাল থেকে RMG সেক্টর বিকশিত হতে শুরু করেছে । খুব বেশি পুরাতন না হলেও এ শিল্প একদম নতুন নয় । গত পঞ্চাশ বছর যাবত এ শিল্পের বেশির ভাগ কর্মী নারী হবার পরেও এই সেক্টরে সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে তথা উচ্চ পর্যায়ে সব সময়ে পুরুষ কর্মীর প্রাধান্য ছিল, যা এখনো অপরিবর্তনীয় । নারী রোল মডেলের অভাব এ শিল্পে লক্ষ্যনীয় । যাদের দেখে এ শিল্পে মেয়েরা অনুপ্রানীত হবেন । সে রকম নারীর সংখ্যা হাতে গুনা যাবে । সংখ্যায় বলতে গেলে যা নগন্য বলা যায় । উল্লেখ করার মতো নারী আইডল না থাকাকেও অন্তরায় হিসেবে উল্লেখ করেছেন অনেকে ।

বিশেষ কোন ব্যক্তিদের মতো হতে চাওয়া প্রবণতা মানুষের স্বভাবজাত । উচ্চ পর্যায়ে থাকা পুরুষ বসের মতো হবার ইচ্ছা একজন নারীকে অনুপ্রানীত করবে, উচ্চ পর্যায়ে থাকা একজন নারীকে দেখে নারী কর্মীরা তার চাইতে বেশি অনুপ্রানীত হবেন । সংগঠনগুলোতে খুব বেশি নারী কর্মকর্তাকে দেখা যায় না, যারা অধীনস্ত কর্মীদের জন্যে অনুপ্রেরণা হবেন । তাই উচ্চ পর্যায়ে যাবার তীব্র ইচ্ছা তাদের মধ্যে কাজ করে না । তারা ধরেই নেন ঐ সমস্ত পদগুলো পুরুষ কর্মীদের জন্যে নির্দিষ্ট । তাদের তাই উচ্চ পর্যায়ে পৌঁছার তাগিদ ও থাকে না ।

RMG সেক্টরের বিভিন্ন ইস্যুগুলোর পাশাপাশি এই সেক্টরে কাজ করা নারীদের উদ্ভুদ্ধ করার জন্যে এবং শিক্ষিত নারীদের এই খাতে আকর্ষণ করার জন্যে এই খাতে তেমন কোন রোল মডেল ই নেই । চার দশকের ও বেশি সময় ধরে গড়ে উঠা এই শিল্পে রোল মডেল বলতে রয়েছেন BGMEA এর সাবেক প্রেসিডেন্ট ডঃ রুবানা হক । যিনি ৫৪ বছর ধরে কার্যক্রম পরিচালনা করে আসা প্রতিষ্ঠানের একমাত্র নারী প্রেসিডেন্ট ।

৬.৩.৬ সহকর্মীদের অসহযোগিতা :

অনেক সময় অধীনস্ত কর্মীরা নিজেরাও নারী কর্মকর্তার কাছ থেকে আসা কর্ম নির্দেশ ও পুরুষ কর্মকর্তার কাছ থেকে আসা কর্ম নির্দেশে পার্থক্য নিজেরাই তৈরী করেন । পলি (ছদ্মনাম) এর মতে,

একই আদেশ কতটা কার্যকর ভাবে পালিত হবে তা অনেক সময়েই নির্ভর করে আদেশ কি “সুলতান” নাকি “সুলতানা” কোন ধরনের বসের কাছ থেকে এসেছে তার উপর।

যেহেতু উচ্চ পর্যায়ে পুরুষ কর্মকর্তাদের প্রাধান্য রয়েছে তারা পদোন্নতির মাধ্যমে নিজেদের সহকর্মী হিসেবে একজন পুরুষ কর্মীকেই প্রাধান্য দিয়ে থাকেন বলে মনে করেন পলি যিনি প্রায় ১৫ বছর ধরে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত আছেন। প্রতিষ্ঠানের সিনিয়র পুরুষ কর্মীরা পরিবর্তন চান না, তারা এখনো চিরাচরিত সামাজিক চিন্তা ভাবনা দ্বারা প্রভাবিত। তাদের একটা বিরাট অংশ এখনো মনে করেন সিদ্ধান্ত গ্রহণ ক্ষমতা পুরুষদের তুলনায় মেয়েদের কম।

৬.৩.৭ স্বজনপ্রীতিঃ

সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত নারীদের বেশির ভাগই কোন না কোন ভাবে প্রতিষ্ঠানের মালিক পক্ষের সাথে জড়িত। নিজেদের আত্মীয় স্বজন বা কাছের পরিচিত স্বজনদের মধ্য থেকে যোগ্য লোক বাছাই করে নিয়োগ দেবার প্রবণতা লক্ষ্য করা গেছে।

“যেহেতু তারা মালিক পক্ষের লোকজন তাই কর্মক্ষেত্রে নারীদের তথাকথিত সমস্যাগুলো তাদের কে তেমন ভাবে মোকাবিলা করতে হয়নি। মালিক পক্ষের আলাদা মনযোগ থাকায় তাদের কর্মক্ষেত্রে সারভাইভ করা সহজ ছিল।”

এবং এইজন্যে তারা এই লেভেল অর্দি সহজে আসতে পেরেছেন বলে স্বীকার করেছেন বুশরা নামের একজন কর্মকর্তা। উল্লেখিত প্রতিষ্ঠান সমূহে সাধারণ মেধা ভিত্তিক নিয়োগ ও ক্রমান্বয়ে পদোন্নতির মাধ্যমে উপরের লেভেলে নারী কর্মকর্তার উপস্থিতি অত্যন্ড কম।

“মেয়েরা তাদের কাজের প্রতি মনযোগী হন। তারা নিজেদের প্রমাণ করার জন্যে নিজের যোগ্যতার পুরোটা দেন। টেকনিক্যাল বিষয়ে মেয়েরা ছেলেদের চাইতে অনেক বেশি সাবধানী, তাদের কে ভালো মতো ট্রেইন্ড করা গেলে তারা প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে বড় সম্পদ হয়ে উঠেন।”

প্রতিষ্ঠানের জি এম মার্চেন্টাইজার হিসেবে এই ছিল একজন নারী কর্মকর্তার উপলব্ধি। তিনি নিজেই বুয়েট থেকে পড়াশুনা শেষ করে জ্যাকার্ড সেকশনে হেড হিসেবে জয়েন করেছিলেন। তার প্রতিষ্ঠান থেকে তাকে নেদারল্যান্ডে ট্রেইনিং এর জন্যে পাঠানো হয়েছিল। এখন অর্দি দীর্ঘ ১৩ বছর যাবত অত্যন্ত যোগ্যতা ও সুনামের সাথে তিনি এই প্রতিষ্ঠানে কাজ করে যাচ্ছেন।

৬.৩.৮ সংস্কৃতি এবং তার প্রভাবঃ

দক্ষিণ এশিয়ার সমাজে সংস্কৃতির প্রভাব অত্যন্ত বেশি। যদিও পশ্চিমা সমাজেও এর প্রভাব দেখা যায়। সাক্ষাতকার প্রদানকারী ৮০ ভাগ সদস্য মনে করেন যে, পুরুষের জন্মই হয়েছে নেতৃত্ব প্রদান করার জন্যে। তাদের জৈবিক গঠন থেকে শুরু করে তাদের মেধা সব কিছুই নেতৃত্ব প্রদান করার জন্যে যথার্থ। (Zahid & Ibarra, 2010) এর গবেষণাতেও একই রকম তথ্য পাওয়া যায়।

আমাদের মানসিক ধারণায় এটা পরিপক্ব হয়ে গেছে যে, ছেলেরা মেয়েদের তুলনায় ভালো নেতৃত্ব দিতে পারে। ফলে একজন নারী ব্যবস্থাপকের তুলনায় পুরুষ ব্যবস্থাপকের অধীনে কাজ করতে কর্মীরা বেশি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে। কারণ তারা মনে করে নারীরা কর্মক্ষেত্রের চাপ বেশি নিতে পারেন না। বিশেষ বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ মুহূর্তে একজন পুরুষ ব্যবস্থাপক যত দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে পারেন, একজন নারী তত দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে পারেন না। এইসব প্রতিষ্ঠানে মেয়েদের কাজ হবে কেবল প্রদান কৃত আদেশ পালন করা। তাদের পক্ষে আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের সাথে নেগোসিয়েশন করে কাজ আদায় করা সম্ভব না।

যখন যেখানে দরকার হয় একজন পুরুষ ব্যবস্থাপক হাজির হয়ে যান। একজন নারী ব্যবস্থাপকের জন্যে সময়ের বাধ্যবাধকতা এ সমাজে প্রচলিত। তিনি চাইলেই মাঝ রাতে ফ্যাক্টরির প্রডাকশন লাইনের ঝামেলা মিটাতে হাজির হতে পারেন না, যেটা সহজেই একজন পুরুষ ব্যবস্থাপক পারেন। আর গার্মেন্টস এ কাজের সময়ের ধরাবাধা নিয়ম অনেক সময়েই কার্যকর হয় না। যা একজন নারীর জন্যে কঠিন বলে তারা মনে করেন।

একজন পুরুষ কর্মীকে যখন তখন যে কোন কাজে যেখানে খুশি সেখানে পাঠানো যায় বা তিনি যেতে পারেন। কিন্তু নারী কর্মীর বেলায় জায়গা, সময়, অবস্থান, কাজের ধরন বিবেচনায় রেখে কার্যনির্দেশ দিতে হয় বা পালন করতে হয়। তাই খুব স্বাভাবিক ভাবেই মাল্টি টাস্কিং কর্মী হিসেবে পুরুষ কর্মীদের গ্রহন যোগ্যতা এই সেক্টরে বেশি।

অদिति এভাবেই তার মতামত জানিয়েছেন।

কোন প্রতিষ্ঠানে যখন ঝামেলা হয় কিংবা ক্ষতির সম্মুখীন হয়, পুরুষ কর্মকর্তা হলে ক্ষতির কারণ হিসেবে সমস্যার মূল খোঁজার চেষ্টা করা হয়। যেখানে নারী কর্মকর্তার উপস্থিতিতে এমন হলে ঢালাওভাবে অনেক প্রতিষ্ঠান ই নারী ব্যবস্থাপককেই মূল কারণ হিসেবে দায়ী করে ফেলেন। কিংবা তার যোগ্যতা নিয়ে প্রশ্ন তুলেন।

তপু তার ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা থেকে এই মন্তব্য করেন। লিখি তার মতামত জানাতে গিয়ে বলেন-

বাংলাদেশের সংস্কৃতি অনুযায়ী মেয়েরা ঘরে থাকবে, ঘরের কাজ করবে এই চিন্তার প্রভাব সর্বত্র। সম্ভাবনা ও গুন থাকার পরেও শুধুমাত্র এই জন্যেও অনেক মেয়ে নিজেদের যোগ্যতা একবার যাচাই ও করে দেখে না, কারণ তারা তাদের যোগ্যতার উপর আত্মবিশ্বাসই পায় না।

কর্পোরেট জগতে ছেলেরা যেখানে চ্যালেঞ্জ নিতে চায়, সেখানে অধিকাংশ নারীরা চ্যালেঞ্জ কে ভয় পায়। হেরে যাবার ভয়ে তারা কঠিন চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি ও হতে চায় না। পুরুষ কর্মকর্তাদের চ্যালেঞ্জ হেরে যাওয়া যেখানে বিচ্ছিন্ন ঘটনা, সেখানে নারী কর্মকর্তার অবস্থা জেডার ভিত্তিক। তার হেরে যাওয়া মানে নারী হবার কারণে হেরে যাওয়া। যেখানে পুরুষ কর্মকর্তার পদোন্নতি অবশ্যম্ভাবী হিসেবে দেখা হয়, সেখানে একজন নারী কর্মকর্তার পদোন্নতি নিয়েও সমালোচনা হয়।

প্রতিষ্ঠানের বেশীরভাগ কর্মীই পুরুষ কর্মকর্তার অধীনে কাজ করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন। নারী পুরুষ উভয় কর্মীদেরই বস হিসেবে পুরুষ কর্মী পছন্দ। চিরাচরিত ধ্যান ধারণার ফলে এই চিন্তা তাদের বধ্যমূল হয়ে গেছে, একজন নারীর চাইতে RMG সেক্টরে একজন পুরুষ ভালো সিদ্ধান্ত গ্রহন করতে পারেন। যদিও প্রতিনিয়ত এ ধারণার পরিবর্তন হচ্ছে। কিন্তু তা সংখ্যায় অত্যন্ত নগন্য, তাই এখনো RMG সেক্টরের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের সংখ্যা এত কম।

এছাড়া পারিবারিক অসুবিধা তো রয়েছেই। বাচ্চা, স্বামী-সংসার সামলে যেখানে কাজ করাই কঠিন সেখানে উচ্চ পর্যায়ের দায়িত্ব নিতে গেলেও পরিবার থেকে প্রায়ই বাধা আসে। কারণ পরিবারের সদস্যরা মনে করেন, তাতে করে নারী অফিসের কাজে আর বেশি ব্যস্ত হয়ে যাবেন। সংসারে তার মনযোগ কমে যাবে। পরিবারের দায়িত্ব তিনি যথাযথ ভাবে পালন করতে পারবেন না। পরিবারের সদস্যদের যত্ন কম হবে। এক্ষেত্রে সবচেয়ে ভুক্তভোগি হবে সংসারের শিশুটি। যতজন কর্মীর সাক্ষাতকার নিয়েছি, তার মধ্যে ৯৫% কর্মী এই সমস্যার কথা উল্লেখ করেছেন, এবং প্রায় সবার মতামতই ছিল এই একই রকম।

সেবা খাতে নারীদের কাজ সমাজে যতটা গ্রহন যোগ্য। শিক্ষা ও চিকিৎসার মতো পেশায় একজন নারী সমাজে যতটা গ্রহণীয় RMG সেক্টরে তার অর্ধেক গ্রহণযোগ্যতাও নেই। মেয়েদের জন্যে এই সেক্টরের কাজ কে সম্মানজনক বলে দেখা হয় না বলে অনেক সাক্ষাতকার প্রদানকারী তাদের সাক্ষাতকারে উল্লেখ করেছেন।

আর্থিকভাবে স্বচ্ছল পরিবারগুলোতে নারীদের RMG খাতে জব করাকে নিরুৎসাহিত করা হয়। তা যত উচ্চ পদেই হোক না কেন।

“তোমার কিসের অভাব! বাচ্চা-কাচ্চা, সংসার এভাবে ফেলে রেখে তোমাকে কেন এই চাকুরী করতে হবে!”

এই প্রশ্নের সামনে প্রায় প্রতিটি কর্মকর্তা একবার হলেও পরেছেন। কর্ম বাছাইয়ের স্বাধীনতা এখনো এদেশের মেয়েরা পান না। কর্ম বাছাইয়ে প্রতিটি পরিবারের অভিমত বিবেচনায় রেখে কাজ বাছাই করা হয়। তাছাড়া সঙ্গী ও পরিবারের মানসিক ও শারিরিক সহায়তা ছাড়া RMG সেক্টরের মতো চ্যালেঞ্জিং খাত কাজ করা নারীদের জন্যে অনেক কঠিন। তাই নারী কর্মীদের পছন্দসই অন্য কাজ পেলে তারা এই কাজ ছেড়ে দেন। কর্মক্ষেত্রে ধারাবাহিকতা না থাকায় তারা পদোন্নতির মাধ্যমে উপরের লেভেল অর্জিত আশা পৌছাতে পারেন না।

৬.৩.৯ প্রশিক্ষণঃ

অন্যান্য পেশার সাথে এই পেশার পার্থক্য রয়েছে। এখানে অনেক টেকনিক্যাল ইস্যু নিয়ে কর্মকর্তাদের ডিল করতে হয়। যার জন্যে এই সব বিষয়ে স্পষ্ট ধারণার বিকল্প নেই। এইজন্যে দরকার যথাযথ প্রশিক্ষণ। অনেক প্রতিষ্ঠান নারীদের প্রশিক্ষণের জন্যে বাছাই করতে চান না। তারা ধরেই নেন একজন নারী কর্মী দীর্ঘ সময় এই প্রতিষ্ঠানে কাজ করবেন না। তাকে প্রশিক্ষণ দিয়ে তৈরী করার পর তিনি হয়ত মাতৃত্বকালীন ছুটিতে চলে যাবেন, চাকুরী বদলে ফেলবেন কিংবা চাকুরী ছেড়ে দিবেন। সেক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ বৃথা। সেইজন্যে এই সব পদে প্রশিক্ষণের জন্যে পুরুষ কর্মকর্তাকে বেছে নেয়ার প্রবণতা লক্ষণীয়। ঠিক একই কারণে ট্রেনিং এ নির্বাচিত নারী কর্মকর্তার বড় একটা অংশ বাছাই করা হয় মালিক পক্ষের নিজের আত্মীয়দের মধ্য থেকে নিয়োগ প্রাপ্তদের মধ্য থেকে। যাদের উপর মালিক পক্ষ আস্থা রাখতে পারেন, যারা সহজে কাজ ছেড়ে চলে যাবেন না।

৬.৩.১০ সাংগঠনিক সংস্কৃতিঃ

সাম্প্রতিক প্রদানকারী কর্মকর্তাদের মধ্যে ৯০% মনে করেন সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে থাকা বা না থাকা সংগঠনের ধরন ও ইচ্ছার উপর নির্ভরশীল। উচ্চ পর্যায়ে বা নীতি নির্ধারনী পর্যায়ে পর্যাপ্ত নারী কর্মকর্তাদের অনুপস্থিতিকে একটা চক্রের সাথে তুলনা করেছেন। পাপিয়ার মতে

উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মকর্তার অভাব মানেই হচ্ছে প্রতিষ্ঠানে নারী বান্ধব নিয়মনীতিতে মনযোগের ঘাটতি। আর নারী বান্ধব অবস্থা না থাকলে সেই প্রতিষ্ঠানে নারী কর্মীর যথাযথ বেড়ে উঠা বা নিয়োগ কোনটাই সহজ নয়।

অর্থাৎ নারী ব্যবস্থাপকের নিয়োগ নেই, নেই নারী বান্ধব নীতি, ফলশ্রুতিতে নেই উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মী। সকল অংশ গ্রহনকারী আরো মনে করেন যে, সকল প্রতিষ্ঠানে নারী বান্ধব যেসব নীতি রয়েছে সেগুলোও যথাযথ ভাবে বাস্তবায়িত হয় না।

দিন শেষে চিরাচরিত সমাজ ব্যবস্থা কে দায়ী করে দীর্ঘশ্বাস ফেলেছেন অনেকেই। নাম প্রকাশে অনিচ্ছুক একজন কর্মীকে যখন তার অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে বলা হয়েছিল, তিনি তার ভাষায় তার অবস্থান ব্যাখ্যা করেছেন।

সকালে যেই সময়টা আমি ঘরের কোনার ময়লা পরিষ্কার করি, সেই সময়টা ভদ্রলোক খবর দেখেন। আমার চেয়ে দুনিয়ার খবর সেইই বেশি জেনে বসে থাকবে তাই নয় কি?

সন্ধ্যায় অফিস শেষে আমি পড়িমড়ি করে বাড়ি ছুটি। কারণ ঘরে আমার ছোট শিশু আছে। আমার আশায় সারাদিন পথ চেয়ে শুকিয়ে থাকে। এরপর কোন ও কোনদিন মেহমান থাকেন, অসুস্থ আত্মীয়রা চিকিৎসা করতে বেড়াতে আসেন। তাদের জন্য কিছু সময় বার করতে হয়। আমি উদ্ধ্বাসে উবার মটো ধরার জন্য ছুটি, শুধুমাত্র সময় বাঁচানোর তাগিদে। ওই সময় আমার পুরুষ সহকর্মী বসের মুখের সিগারেট জ্বালিয়ে দেয়। নিজেও একটা সুখটান দেয়। একটা কোয়ালিটি টাইম কাটায় তারা একসাথে। অফিসে কার উন্নতির সম্ভাবনা বেড়ে যাচ্ছে বলুন? কোনও কোনও পুরুষ সহকর্মীকে দেখি অফিস শেষে ৪০ মিনিট থেকে এক ঘন্টা ফোনে কথা বলে, নেটওয়ার্কিং করে। আমাদের মাঝে কার প্রফেশনাল নেটওয়ার্ক আরও শক্তিশালী হচ্ছে বলুন তো? কার আরও ভালো চাকরির সম্ভাবনা বেড়ে যাচ্ছে?

এদিকে আমি তখন কোথায়? অফিসে উন্নতির রাস্তা কাটছি? আরও ভালো চাকরি খুঁজছি? শোনে আমি কোথায়। ঠিক ওই সময়ে আমি ঘর-সমাজ-বাহিরের দায়িত্ব-বাচ্চার শীতকাপড়ের মাপের লিস্টসমেত ব্যাগ নিয়ে উবার মটোতে উঠে বসেছি। অস্বস্তিকে জোর করে ছুটি দিয়েছি, শুধুমাত্র ৩০/৪০ মিনিট বাঁচানোর আশায়। আমাকে একটু আগে পৌঁছাতে হবে। আমার কোনও বিশ্রাম নেই। ব্যাখায় আমার বুক, শরীরের নিঃশ্বাস অবশ, তবুও আমি আরামে ক্যাবে হেলান দিয়ে বসে যেতে পারছি। কারণ ক্যাবে সময় বেশি নেয়।

এতো ক্লান্তিকর এতো পরিশ্রমের একটা রুটিনের পরেও জানেন কেউ আমাকে পুরস্কার দেবেনা। কোনও লিস্ট আমার নাম উঠবে না। কারণ আমি সেই অর্জনের লিস্টে পৌঁছাতে পারছি।

মানুষের তৈরি করা সমাজে “মেইল প্রিভিলেজ” একটা চূড়ান্ত বাস্তবতা। যেটাকে পুরুষতান্ত্রিকতা এমনভাবে উপস্থাপন করেছে যে, এটাকে চিরায়ত সত্য বলে ভ্রম হয়। কিন্তু, এটা মোটেও চিরায়ত কিছু নয়। নারীদের জীবনের সেকেন্ড মিনিট চুরি করে করে সেই মেইল প্রিভিলেজ টিকে থাকে।

সন্তান জন্মানো নারীর শরীর লাগে, প্রতিপালনে যতোটা না লাগে তারচেও বেশি খাটিয়ে নেওয়া হয় নারীকে। প্রতিটি ছোট ছোট কাজও চাপিয়ে দেয়। শুধু সন্তান লালন পালনই না, এমন আরও শ'খানেক রিপ্ৰোডাক্টিব দায় দায়িত্ব সবই নারীর ঘাড়ের চাপিয়ে নারীকে ছিবড়ে করে ফেলা হয়। সময়, শক্তির সবকিছু নিয়ে নেওয়া হয়। এরপর শ'খানেক কাজে

নারী হাবুডুবু খায়। কোনওটাই সর্বোচ্চ উৎকর্ষে নিয়ে যাওয়ার সময় তোর আর নাই। আগের মতো কিছুই সুচারু হচ্ছে না। সবাই তোকে ইঙ্গিতে, কথায় বুঝিয়ে দেয় যে সে পারছেন। তার কোনও কিছুই সুচারু হচ্ছে না।

তারপর নারী দাঁড়িয়ে থাকে জবুথবু অনস্মার্ট হয়ে, ক্ষমাপ্রার্থী হয়ে।

৬.৪ আলোচনা ও তাৎপর্য

এই গবেষণা আর এম জি খাতের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের সংখ্যা কম হবার কারণ হিসেবে তিন ধরনের প্রতিবন্ধকতা কে চিহ্নিত করেছে। যেমনঃ সাংগঠনিক, ব্যক্তিগত ও সামাজিক। সাক্ষাৎকার প্রদানকারী সংগঠনের নারী কর্মীরা সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে পৌঁছানোর ক্ষেত্রে কিংবা পৌঁছে প্রতিনিয়ত সামনাসামনি যে সমস্ত প্রতিবন্ধকতা দেখছেন, কিংবা মুখোমুখি হচ্ছেন, তাদের অভিজ্ঞতার আলোকে সেগুলোকে বাছাই করা হয়েছে। পারিবারিক ব্যবসা হওয়ায় আভ্যন্তরীণ নিয়োগ প্রথা, কাজের চাপ বা ধরন, আত্ম বিশ্বাসের অভাব, প্রতিষ্ঠানের অবস্থান, সহ আর বিভিন্ন কিছু কারণ কে RMG খাতের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের অবস্থান কম হবার কারণ হিসেবে দেখানা হয়েছে। The Gender Organization Systems (GOS) ফ্রেমওয়ার্ক অনুযায়ী মেয়েরা এই সমস্ত প্রতিবন্ধকতার মুখোমুখি হয় কারণ

- সংগঠনের বিদ্যমান সংস্কৃতি নারীদের প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে যাওয়ার অনুকূলে নয়।
- সামাজিক সংস্কৃতি মেয়েদের চাইতে ছেলেদের কে নেতৃত্ব স্থানীয় পদে দেখতে বেশি পছন্দ করে।
- সমাজ এবং পরিবার দুই জায়গাতেই খুব কম সংখ্যক মানুষ আছে যারা মেয়েদের কে নেতৃত্ব নিতে তথা উচ্চ পর্যায়ে যেতে সাহায্য করে।

দূর্বল সাংগঠনিক কাঠামো যা পারিবারিক ব্যবসা হিসেবে আভ্যন্তরীণ নিয়োগ প্রথাকে সমর্থন করে তাই মূলত এই সেক্টরের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের না থাকার অন্যতম কারণ। সাক্ষাৎকার থেকে প্রাপ্ত ফলেও এই ফল উঠে এসেছে। সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের অবস্থান বাড়াতে চাইলে বাংলাদেশের RMG প্রতিষ্ঠানের গুলোতে পদোন্নতি এবং

নিয়োগ এ মনযোগ দিতে হবে। এর জন্যে সংগঠনের নিয়োগনীতি এবং পদোন্নতি তে সব বিভাগের সমতা আনতে হবে, যেন সাধারণ পদোন্নতির মাধ্যমে তারা নিজেদের যোগ্যতার প্রমাণ দিয়ে উচ্চ পর্যায়ে যেতে পারেন।

সামাজিক সংস্কৃতি হিসেবে মেয়েদের কে পুরুষদের তুলনায় অদক্ষ ভাবা, নারী কর্মীদের সম্পর্কে নেতিবাচক ধারণা রাখার যে চর্চা কর্মীদের মধ্যে রয়েছে তা দূর করতে হবে। উচ্চ পর্যায়ে যে সমস্ত নারী কর্মী ইতিমধ্যে ভালো করেছেন, তাদের ভূমিকাকে সামনে তুলে ধরতে হবে। যেন সবাই উৎসাহিত হয়, এবং তাকে দেখে নেতৃত্ব সম্পর্কে অন্যদের ভুল ধারণা ভেঙে যায়।

এই গবেষণায় দেখা গেছে ব্যক্তিগত এবং প্রশাসনিক উভয় ক্ষেত্রেই নারীদের অনুৎসাহিত করা হয়। যেমন- স্বামী/পরিবারের সদস্যরা এই নির্দিষ্ট সেক্টরের উচ্চ পর্যায়ে যেতে নারীদের নিরুৎসাহিত করে। কেননা তারা মনে করেন, উচ্চ পর্যায়ে গেলে নারী গেলে নারী কর্মীর কাজের চাপ বেড়ে যাবে। তিনি সংসারে আরো কম সময় দিতে শুরু করবেন। তাই স্বামী/পরিবারের সদস্যদের কে এই পদে কাজ করার সম্মান, সুযোগ সুবিধা উল্লেখ করে তাদের কে মোটিভেট করতে হবে, যেন তারা নারী কর্মীদের উচ্চ পর্যায়ে যেতে বাধা প্রদানের বদলে উৎসাহ দেন।

৬.৫ সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের প্রয়োজনীয়তা

Grant Thornton International Ltd. এর রিপোর্ট অনুযায়ী যদি বলা হয়, সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের কেন দরকার? কারন, চিন্তার জগতের বৈচিত্রতার জন্যে। একটা সংগঠনে যদি কেবল একই ধরনের কর্মীবাহিনী থাকে, যারা একই সংস্কৃতি, একই পড়াশুনা, একই সুযোগ সুবিধা থেকে উঠে এসেছে তবে তাদের কাজের ধরন ও থাকবে একই রকম। সেই সংগঠনে সমাজের অর্ধেক মানুষের প্রতিনিধিত্ব থাকবে না, থাকবে না তাদের চিন্তার বৈচিত্রময় প্রতিফলন। যা কোন সংগঠনের জন্যে ভালো হতে পারে না (Grant Thornton International Ltd., 2020)। RMG খাত , যেখানে ৮০% কর্মী নারী, তাদের পরিচালনা, নিয়ন্ত্রনে, ব্যাবস্থাপনায় নারী কর্মকর্তার উপস্থিতি খুব স্বাভাবিক ভাবেই ফলপ্রসূ হবে।

৬.৬ কোভিড ১৯ পরিস্থিতির প্রভাব

এই করোনাকালীন সময়ের আগে অর্থাৎ ২০২০ এর আগে চাকুরীচ্যুত নারী ও পুরুষের সংখ্যা ছিল স্বাভাবিক হারে। কিন্তু করোনাকালীন সময়ে নারীদের চাকুরীচ্যুত করার হার অনেক বেশী। যোগ্যতা ও প্রয়োজনের মাপকাঠিতে মেয়েরা

অনেক পিছিয়ে পড়েন। খরচ কমাতে গিয়ে সংগঠন সেইসব কর্মীদের প্রাধান্য দেয়, যাদের কে দিয়ে বিভিন্ন ধরনের কাজ করানো কে কঠিন মনে করে। যত্রতত্র যখন তখন কাজের জন্যে পুরুষ কর্মীদের ই অগ্রাধিকার ভিত্তিতে বেছে নেয়া হয়। সে জন্যে নারী কর্মীদের ঝরে পরার হার ছেলেদের চাইতে বেশি।

যেহেতু মেয়ে কর্মীর হার সংগঠনে কমে গেছে, খুব স্বাভাবিক ভাবেই সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের সংখ্যাও কমে গেছে। যা মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ে পৌঁছানোর হার কে এক দশক পিছনে নিয়ে গেছে।

৬.৭ নারী কর্মীদের হার ক্রমাগত কমেছে

বর্তমান সময়ে এই খাতে নারী কর্মীদের হার প্রতিনিয়ত কমে যাচ্ছে। ২০১৫ সালে ৬৫% নারী কর্মী থাকলেও ACD প্রকাশিত রিপোর্ট অনুযায়ী ২০২০ সালে এই হার দাড়িয়েছিল ৫৯ শতাংশে। যদিও RMG খাতে কর্মসংস্থান বাড়ছে, বাড়ছে কর্মীর সংখ্যা ও। কিন্তু নারী কর্মী বৃদ্ধির হার যেখানে ২-৪ শতাংশ সেখানে পুরুষ কর্মী বৃদ্ধির হার ৭-১০ শতাংশ। এর কারন হিসেবে বলা হয় সংশোধিত বেতন কাঠামোর কথা। আগের তুলনায় এই সেক্টরে কর্মরত কর্মীদের বেতন ও জীবন মানের উন্নয়ন হয়েছে। একই সাথে অন্য কারন হিসেবে জাতীয় জনসংখ্যায় পুরুষের অনুপাত বৃদ্ধির কথাও বলা হয়েছে। ACD রিপোর্টে এই দুই কারনের পাশাপাশি আরো একটি কারন কে চিহ্নিত করা হয়েছে, সেখানে বলা হয়েছে এই খাতে প্রচুর অত্যাধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার হচ্ছে। জায়গা করে নিচ্ছে আধুনিক সব মেশিনারিজ। এবং এই সমস্ত মেশিনারিজ নিয়ন্ত্রন, পরিচালনা করার জন্যে সংগঠনের মালিকপক্ষের পুরুষ কর্মীই বেশি পছন্দ। (Haque and Bari ,2021)

৬.৮ গবেষণার সীমাবদ্ধতা এবং ভবিষ্যতের জন্য দিকনির্দেশনা

এই গবেষণায় মাত্র ২০ জন কর্মীর সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে। এই স্বল্প সংখ্যক কর্মীর মতামত দিয়ে এত বড় RMG খাত কে সাধারণীকরণ করা যায় না। তাছাড়া গবেষণা চলাকালীন সময়ে করোনা পরিস্থিতির উদ্ভব হওয়ায়, গবেষণার উপর কর্মীদের মানসিক চিন্তা ভাবনার উপর ও এর প্রভাব ছিল, যা সাক্ষাৎকারে উঠে এসেছে। করোনাকালীন সময়ে সাংগঠনিক নিয়ম কানুনে ব্যাপক পরিবর্তন আনা হয়। করোনা কালীন সময়ের গবেষণার সাথে সাধারণ সময়ের গবেষণার প্রাপ্ত ফলাফলে পার্থক্য থাকা টাই স্বাভাবিক। তাই ভবিষ্যত গবেষণার সুযোগ এখানে থেকেই যাচ্ছে। আর বিশাল পরিসরে, অনেকগুলো প্রতিষ্ঠান এবং কর্মী নিয়ে স্বাভাবিক সময়ে এই গবেষণা করা যেতে পারে। তাতে আরো উল্লেখযোগ্য ফল পাওয়া যাবে বলে আশা করা যায়।

তাছাড়া দেশীয় প্রতিষ্ঠান গুলোর সাথে আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের তুলনামূলক আলোচনায় আরো অনেক প্রতিবন্ধকতা, সুযোগ খুঁজে বের করা সম্ভব।

৬.৯ উপসংহার

উপসংহারে রিসার্চের মূল প্রশ্নগুলো পুনরায় উল্লেখপূর্বক দেখা হবে রিসার্চের মূল প্রশ্নগুলোর উত্তর পাওয়া গেছে কিনা। গবেষকের নিজস্ব বিশ্লেষণ ক্ষমতা দ্বারা প্রাপ্ত তথ্য বিশ্লেষণ করা হয়েছে, তাই এই তথ্যের সাথে অন্য কারো মত পার্থক্য হবার সুযোগ থেকেই যাচ্ছে। নিম্নোক্ত টেবিলে এক নজরে আমরা প্রশ্ন এবং উত্তর গুলো দেখানো হলো:

টেবিলঃ রিসার্চের মূল প্রশ্ন ও প্রাপ্ত উত্তর।

<ul style="list-style-type: none">• ১. কেন বাংলাদেশের ব্যবসায়িক সংগঠন তথা রেডিমেট গার্মেন্টস শিল্পের প্রশাসনিক অংশের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা কম?• ২. কোন কোন ফ্যাক্টর/কারণ মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থানকে প্রভাবিত করে?	<ul style="list-style-type: none">• ১. প্রাপ্ত তথ্য ও তত্ত্বের ভিত্তিতে বলা যায় , বাংলাদেশের গার্মেন্টস শিল্পের উচ্চ পর্যায়ে নারীদের সংখ্যা কম হবার কারণগুলো হচ্ছে, পারিবারিক ব্যবসা, অস্বাভাবিক কর্মঘন্টা তথা গার্মেন্টস ব্যবসার কাজের ধরন, চিরচরিত জেডার রোলের প্রভাব, মেয়েদের আগ্রহের অভাব।• ২. মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থানকে সবচেয়ে বেশি প্রভাবিত করে সাংগঠনিক ফ্যাক্টর। এছাড়া ব্যক্তিগত ও সামাজিক প্রভাবকের প্রভাব ও লক্ষণীয়।
---	---

উল্লিখিত প্রশ্নগুলোর উত্তর কে গবেষক তিনটি ভাগে ভাগ করেছেন, যেগুলোই মূলত মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ে অবস্থানের প্রভাবক হিসেবে কাজ করে। সেগুলো হলো সামাজিক, সাংগঠনিক ও ব্যক্তিগত প্রভাবক। এখানে তিনভাগে ভাগ করে কারণগুলো বিশ্লেষণ করা হয়েছে, কেননা কোন একক কারণ কে নির্দিষ্টভাবে প্রভাবক হিসেবে দেখানোর কোন সুযোগ নেই। এই অবস্থানের পিছনে বিভিন্ন ধরনের বিষয় প্রভাবক হিসেবে ভূমিকা রাখে। সামাজিক প্রভাবক মূলত পরোক্ষ প্রভাবক, যার সরাসরি প্রভাব রয়েছে সাংগঠনিক ও ব্যক্তিগত প্রভাবকের উপর। সে হিসেবে সাংগঠনিক প্রভাবক প্রত্যক্ষ প্রভাবক হিসেবে কাজ করে। যা প্রতিনিয়ত পরিবর্তিত হচ্ছে। ব্যক্তিগত প্রভাবক সরাসরি সাংগঠনিক সংস্কৃতি ও সামাজিক সংস্কৃতি দ্বারা সরাসরি প্রভাবিত হয়। এছাড়া অন্যান্য যে সমস্ত প্রভাবকগুলো বাংলাদেশের RMG সেক্টরে মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থানকে প্রভাবিত করে, সেগুলো মূল প্রভাবকের অন্তর্ভুক্ত করে আলোচনা করা

হয়েছে। যেমন সামাজিক ফ্যাক্টরের অন্তর্ভুক্ত চিরাচরিত জেডার রোল। এখানে চিরাচরিত জেডার রোল বলতে বুঝানো হয়েছে-সমাজ নারী ও পুরুষের কাছে যে আচরণ আশা করে। বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে ছেলে এবং মেয়ে দু পক্ষেরই কাজের ধরনের পার্থক্য রয়েছে। এদেশের সমাজ ব্যবস্থা পুরুষতান্ত্রিক। পুরুষ তান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় পুরুষের জন্যে যে সমস্ত কাজগুলো নির্ধারিত মনে করা হয়, সেই কাজগুলোতে মেয়েদের অবস্থান তৈরীকে বড় চ্যালেঞ্জ হিসেবে দেখা হয়। যার ফলশ্রুতিতে কর্মক্ষেত্রে তৈরী হয় অসমতা, মজুরি বৈষম্য। এবং এর অবশ্যম্ভাবী প্রভাব পরে উচ্চ পর্যায়ে মেয়েদের অবস্থানের উপর। তাছারা বাংলাদেশে বেসরকারী খাতে সরকারী যথাযথ নজরদারীর অভাব, নিয়মনীতির যথাযথ বাস্তবায়নের অভাব ও অন্যতম ভূমিকা রাখে।

সাংগঠনিক প্রভাবক হিসেবে সংগঠনের সংস্কৃতি, কর্মী নিয়োগে সংগঠনের ভূমিকার উপরে উচ্চ পর্যায়ে নারীদের অবস্থান নির্ভর করে।

পারিবারিক ব্যবসা হওয়ায় পরিবারের অভ্যন্তরীণ নিয়োগ প্রতিষ্ঠানে মেধাবী নারী কর্মকর্তার সুযোগ কমিয়ে দেয়। সম্পত্তির ভাব বাটোয়ারার প্রভাবেও পরিবারের যোগ্য নারীটি দক্ষ কর্মী হিসেবে প্রতিষ্ঠানে যোগ দিতে পারেন না। কেননা বাংলাদেশের পারিবারিক কাঠামোতে এখনো সম্পত্তির দখলদারিত্ব পরিবারের পুরুষ সদস্যদের উপর। তারা তাদের পছন্দ মতো বোর্ড অব ডিরেক্টর বাছাই করেন। একই সাথে কারা প্রতিষ্ঠানে সক্রিয় ভূমিকা রাখবেন, সেই সিদ্ধান্ত ও নিয়ে থাকেন।

বাংলাদেশের সমাজ কাঠামোর মতো রেডিমেড গার্মেন্টস শিল্প ও পুরুষতান্ত্রিক। এখানে মেয়েদের নিজের যোগ্যতা প্রমাণ করার জন্যে পুরুষের তুলনায় দ্বিগুণ পরিশ্রম করতে হয়। হাস্যকর শোনালে ও এটাই সত্যি যে পুরুষের প্রফেশনাল নেটওয়ার্ক মেয়েদের প্রবেশের সুযোগ এখনো সীমিত। অথচ এই প্রফেশনাল নেটওয়ার্ক কে কর্মক্ষেত্রে পদোন্নতি সহ নিজের অবস্থান তৈরির অন্যতম উপায় হিসেবে দেখা হয়।

একটি সংগঠনে পুরুষ কর্মীর নিয়োগ হবে নাকি নারী কর্মী নিয়োগপ্রাপ্ত হবেন, সেই সিদ্ধান্ত পুরোটাই প্রতিষ্ঠানের উপর সরাসরি নির্ভর করে। কোন কোন প্রতিষ্ঠানের তো নারী কর্মীর নিয়োগ কে নিরুৎসাহিত করতে, নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি দেয়ার সময় সরাসরি উল্লেখ করে দেন “পুরুষ কর্মী আবশ্যিক” বলে। সংগঠন নিজেই তার চর্চিত সাংগঠনিক সংস্কৃতি তৈরী করে। এবং সংগঠনের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থানকে সরাসরি তা প্রভাবিত করে। সংগঠনের কর্মী বাছাই করার উপর সংগঠনের কার্যকারিতা অনেকাংশেই নির্ভরশীল। বাংলাদেশের RMG সেক্টরের উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীদের সংখ্যা দিনে দিনে বৃদ্ধি পাচ্ছে, কিন্তু এখনো তা পরিবর্তনে উল্লেখযোগ্য অবদান রাখার মত নয়।

একজন নারী কর্মী উচ্চ পদে উঠার পিছনে তার ব্যক্তিগত স্বদিচ্ছা, প্রত্যাশা অনুযায়ী পরিশ্রম করার মানসিকতা প্রয়োজন। নারীরা সমাজেরই অংশ। তারাও পুরুষদের মতো করে সামাজিক সংস্কৃতি দ্বারা প্রভাবিত হয়। তারা চিরাচরিত ট্যাবু অনুযায়ী পুরুষের কাজ আর নারীর কাজ আলাদা বলে মনে করেন। সেই জন্যেই অনেক পদে নিজেদের প্রমানের নূন্যতম চেষ্টাটুকুও করেন না। সামাজিক সংস্কৃতির মতো ব্যবসায়িক সংস্কৃতির প্রভাব ও তাদের উপরে সমানভাবে পরে। তারা তাই ঝুঁকিপূর্ণ ও চ্যালেঞ্জিং কাজে আগ্রহী হয় না। কিংবা নিজেদের মধ্যে সে আত্মবিশ্বাস তৈরী করতে পারেন না। নিজেরাই নিজেদের যোগ্যতা নিয়ে সন্দিহান থাকে। যদিও সাক্ষাৎকারে দেখা গেছে, এই আত্মবিশ্বাসের অভাব দূর করা সম্ভব। তাই মেয়েদের উচ্চ পর্যায়ে অবস্থানের অন্যতম বাধা হিসেবে আত্মবিশ্বাসের অভাব কে দেখার সুযোগ নেই। মেয়েরা কর্মক্ষেত্রে বাছাইয়ে নিজেদের মতামত প্রতিষ্ঠা করার বিষয়ে এখনো স্বাধীন নয়। এখনো সঙ্গী কিংবা পরিবারের মতামত তাদের কর্মক্ষেত্রে বাছাইয়ে ভূমিকা রাখে। বাংলাদেশি সংস্কৃতিতে পরিবারে শিশু, বায়োজৈষ্ঠসহ সবার দেখাশুনার দায়িত্ব মেয়েদের। এই চিরাচরিত ধ্যান ধারণার জন্য মেয়েদের কে পরিবার এবং ক্যারিয়ার দু জায়গায় সমন্বয় করে চলতে হয়। যা তাদের উচ্চ পর্যায়ের অবস্থানকে বাধা গ্রহণ করে। মনে করা হয়, উচ্চ পদ মানেই কাজের চাপ, এবং কাজের চাপ বাড়লে সংসারে সময় দেয়া কমে যাবে, তাই পরিবার অনেক সময়েই নারী কর্মীকে তার ক্যারিয়ারের অগ্রগতিতে নিরুতসাহিত করে।

এই গবেষণায় বিভিন্ন রকমের বিষয় সামনে এসেছে। অবশ্য এগুলোর কার্যকারিতা যাচাই করার সুযোগ হয়নি, যেমন নারীদের কর্মক্ষেত্রে নেটওয়ার্ক ও মেন্টরিং এর কথা বলা হয়েছে। পুরুষ কর্মীদের মত প্রফেশনাল নেটওয়ার্ক থাকলে নারীরা উন্নতি করতে পারবে। নেটওয়ার্কিং কর্মীদের অগ্রগতিতে সাহায্য করে। একইভাবে নারী কর্মীদের উচ্চ পদে উৎসাহিত করতে মেন্টরিং গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। অন্য কর্মীরা উচ্চ পর্যায়ে অবস্থানরত নারী কর্মীদের দেখে সহজেই অনুপ্রানিত, উৎসাহিত বোধ করে, তাদের মতো হতে চায়।

সংগঠনের কর্মীদের মধ্যে সমতা রাখা ও পারিবারিক নিয়োগের বাইরেও পদোন্নতির মাধ্যমে যোগ্যতানুযায়ী নিয়োগ দেয়া সহ, বেতন কাঠামো, পদোন্নতি, ইত্যাদি বিষয়ে স্পষ্ট ও স্বচ্ছ নির্দেশিকা থাকা প্রয়োজন। এবং এই সব নির্দেশিকার যথাযথ বাস্তবায়ন সংগঠনে হওয়া প্রয়োজন। কর্মী ও কর্ম গুণে বৈচিত্রতা আনয়নে সংগঠনে নারী এবং পুরুষ উভয় ধরনের কর্মীর নিয়োগের সুযোগের ব্যবস্থা করা। সেই লক্ষ্যে সরকারী প্রতিষ্ঠানের মতো বেসরকারী প্রতিষ্ঠানেও কোটা ভিত্তিক নারী কর্মী নিয়োগ দেয়া যেতে পারে। যদিও কোটা পদ্ধতি অনেকটাই বিতর্কিত। কিন্তু এতে করে প্রতিষ্ঠানে নারী কর্মীর সংখ্যা বাড়বে বলে আশা করা যায়। আসবে কাজের ধরন ও মানে পরিবর্তন।

References

(তথ্যসূত্র)

- Achour, M., Binti Abdul Khalil, S., Binti Ahmad, B., Mohd Nor, M. R., & Zulkifli Bin Mohd Yusoff, M. Y. (2017). Management and supervisory support as a moderator of work–family demands and women’s well-being. *Humanomics*, 33(3), 335–356. <https://doi.org/10.1108/h-02-2017-0024>
- Afza, S.R. (2010, October 10). *Factors determining the presence of glass ceiling and influencing women career advancement in Bangladesh*. [Http://Dspace.Bracu.Ac.Bd/](http://Dspace.Bracu.Ac.Bd/). Retrieved May 6, 2022, from <http://dspace.bracu.ac.bd/xmlui/handle/10361/408>
- Afza, S. R., & Newaz, M. K. (2008). Factors determining the presence of GC and influencing women’s career advancement in Bangladesh. *BRAC University Journal*.
- Ahamed, F. (2014, January 30). *Job Dissatisfaction in the Bangladesh Ready-made Garment Sector: To what Extend HR/IR Practices can Grow Exhilaration of RMG Workers? EA Journals*. Retrieved May 6, 2022, from <https://www.eajournals.org/journals/international-journal-of-business-and-management-review-ijbmr/vol-2-issue-1-march-2014/job-dissatisfaction-bangladesh-ready-made-garment-sector-extend-hrir-practices-can-grow-exhilaration-rmg-workers/>
- Ahmad, M., Naseer, H. (2015). Gender Bias at Workplace: Through Sticky Floor and Glass Ceiling: A Comparative Study of Private and Public Organizations of Islamabad. *International Journal of Management and Business Research*, 5(3), 249-260.
- Al-Manasra, E.A. (2013). What Are the “Glass Ceiling” Barriers Effects on Women Career Progress in Jordan? *International Journal of Business and Management*, 8 (6), 40-46. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n6p40>
- Alibeli, M.A. (2015). *Gender and attitudes toward women in the United Arab Emirates. Perspectives on Global Development and Technology*, 14(1-2), 109-125
- Ansari, N. (2016). Respectable femininity: a significant panel of glass ceiling for career women. *Gender in Management: An International Journal*, 31 (8), 528–541. <https://doi.org/10.1108/gm-03-2015-0012>
- Appelrouth, S., & Edles, LD (2007). *Sociological Theory in the Contemporary Era: Text and Readings*. Sage Publications, Inc.

- Argyris, C. (1982), Reasoning, learning and action: individual and organisational. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bajdo, L. M., & Dickson, M. W. (2001). Perceptions of organizational culture and women's advancement in organizations: A cross-cultural examination. *Sex Roles*, 45(5/6), 399–414. <https://doi.org/10.1023/a:1014365716222>
- Baldrige, & Letitia, (1985). Codul manierelor în afaceri. Bucharest: Editura Stiinta & Tehnica.
- Baldrige, L. (1993). *Letitia Baldrige's new complete guide to executive manners*. Maxwell Macmillan International.
- Bangladesh Statistics 2017 Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) Statistics and Informatics Division (SID) Ministry of Planning i.* (2017).
- BGMEA (2016). RMG Industry. Retrieved October 12, 2017, from <http://www.bgmea.com.bd/home/newslist>
- Bombuwela, P.M., & Chamaru, D.A.A. (2013). *Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations - Case of Sri Lanka*. *Journal of Competitiveness*, 5 (3-19). Retrieved from <https://doi.org/10.7441/joc.2013.02.01>
- Broughton, A. & Miller, L. (2009). *Encouraging Women into Senior Management Positions: How Coaching Can Help*. *Institute for Employment Studies*. Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/462.pdf>
- Bureau, B. (2019). *Published by*. http://bbs.portal.gov.bd/sites/default/files/files/bbs.portal.gov.bd/page/b343a8b4_956b_45ca_872f_4cf9b2f1a6e0/2022-02-24-04-32-b25cbe0e82109a3b6eb0b4c76553d206.pdf
- Burke, R., & Vinnicombe, S. (2005). Advancing women's careers. *Career Development International*, 10 (3), 165–167. <https://doi.org/10.1108/13620430510732012>
- Burton, R. S. (1998). Intraspecific Phylogeography Across the Point Conception Biogeographic Boundary. *Evolution*, 52(3), 734–745. <https://doi.org/10.1111/j.1558-5646.1998.tb03698.x>
- Catalyst (2009). *Catalyst census: Fortune 500 women board directors*. Retrieved August 16, 2017. Retrieved from https://www.catalyst.org/file/320/2009_fortune_500_census_women_board_directors.pdf

- CATALYST. (2022, March 1). *Women in Management (Quick Take)*. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/#:~:text=Globally%2C%20the%20Share%20of%20Women%20in%20Senior%20Management%20Is%20Increasing%20Incrementally&text=In%202021%2C%20the%20proportion%20of>
- Cabeza, M.F., Johnson, J.B. & Tyner, L.J. (2011). “Glass ceiling and maternity leave as important contributors to the gender wage gap”. *Southern Journal of Business and Ethics*, 3(1), 73-85
- Cimirotić, R., Duller, V., Feldbauer-Durstmüller, B., Gärtner, B., & Hiebl, M. R. (2017). Enabling factors that contribute to women reaching leadership positions in business organizations. *Management Research Review*, 40(2), 165–194. <https://doi.org/10.1108/mrr-10-2014-0233>
- Chênevert, D., & Tremblay, M. (2002). Managerial career success in Canadian organizations: is gender a determinant? *The International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 920–941. <https://doi.org/10.1080/09585190210134282>
- Choi, S., & Park, CO (2014). Glass Ceiling in Korean Civil Service. *Public Personnel Management*, 43 (1), 118–139. <https://doi.org/10.1177/0091026013516933>
- CPD Annual Report 2018. (2018). <https://cpd.org.bd/wp-content/uploads/2019/08/CPD-Annual-Report-2018.pdf>
- Davidson, M., & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*. SAGE Publications Ltd.
- Davidson, M., & Burke, R. J. (1994). *Women in Management: Current Research Issues* (Revised ed.). SAGE Publications Ltd.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (Fifth ed.). SAGE Publications, Inc.
- Edwards, R., Guzzo, R., Jackson, C., Knoepflmacher, A., & Nalbantian, H. (2020). Let’s get real about equality: When women thrive 2020 global report. Mercer.
- Enache, M., Sallan, J.M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in Management: An International Journal*, 26 (3), 234–250. <https://doi.org/10.1108/17542411111130990>

- Ezzedeen, S.R., & Ritchey, K.G. (2009). Career advancement and family balance strategies of executive women. *Gender in Management: An International Journal*, 24 (6), 388–411. <https://doi.org/10.1108/17542410910980388>
- Export Promotion Bureau. (2020, 10 October). Statistics: Export Data. Export Promotion Bureau. Government of the People's Republic of Bangladesh. Retrieved from: http://epb.gov.bd/site/view/epb_export_data/
- Fagenson, EA (1990). At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, 9 (4–5), 267–274. <https://doi.org/10.1007/bf00380326>
- Fagenson, E. A. (Ed.). (1993). *Women in management: Trends, issues, and challenges in managerial diversity*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Farhana, K., Syduzzaman, M., & Munir, M. S. (2015). *Present status of workers in ready-made garments industries in Bangladesh*. *European Scientific Journal*, ESJ, 11(7). Retrieved from <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/534>
- Feather, N. T. (1984). Masculinity, femininity, psychological androgyny, and the structure of values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(3), 604–620. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.3.604>
- Flanders, M. L. (1994). *Breakthrough: The Career Women's Guide to Shattering the Glass Ceiling*. Sage Publications Ltd. Retrieved from ISBN-1-85396-233-3
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (1996). *Educational research: An introduction (6th ed.)*. Longman Publishing.
- Greenhaus, JH, & Parasuraman, S. (1999). Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions. *Handbook of Gender & Work Handbook of gender & work*, 391–412. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- Ganesh, S., & Paramasivam Ganesh, M. (2014). Effects of masculinity-femininity on quality of work life. *Gender in Management: An International Journal*, 29(4), 229–253. <https://doi.org/10.1108/gm-07-2013-0085>
- Grant Thornton International Ltd. (2020). *Women in Business 2020: Putting the Blueprint into action*. Grantthornton.co.uk; Grant Thornton International Ltd. <https://www.grantthornton.co.uk/globalassets/1.-member-firms/united-kingdom/pdf/documents/women-in-business-report-2020.pdf>

- Grant Thornton International. (2021). *Women in business 2021*. Grant Thornton International Ltd. Home. <https://www.grantthornton.global/en/insights/women-in-business-2021/>
- Harragan, B. L. (1977). *Games Mother Never Taught You*. Grand Central Publishing.
- Haque and Bari (2015). *Garments Workers in Bangladesh: Social Impact of the Garments Industry*. Asian Center for Development (ACD). Retrieved from: <http://acdonline.org/wp-content/uploads/2015/03/Garment-Worker-Survey-Summary-Report-2015.pdf>
- Haque and Bari (2021): *A Survey Report on the Garment Workers of Bangladesh, 2020*, Asian Center for Development (ACD).
- Higham, R., Hopkins, D., & Ahtaridou, E. L. P. I. D. A. (2007). *Improving school leadership: Country background report for England*. Paris, France: *Organization for Economic Co-operation and Development*. Accessed October, 19, 2009.
- Hochschild, A. R. (2001). *The Time Bind*. Henry Holt and Company.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2005). *Culture and Organizations—Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its Importance for Survival* (2nd ed.). McGraw Hill.
- Horner, M. S. (1972). Toward An Understanding of Achievement-Related Conflicts in Women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 157–175. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00023.x>
- HRW. (2018, Apr 18). “*Whoever Raises Their Head Suffers the Most*”. Human Rights Watch. Retrieved May 6, 2022, from <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (1994). *Data management and analysis methods*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 428–444). Sage Publications, Inc.
- Hurn, B. J. (2013). Are cracks now appearing in the boardroom glass ceiling? *Industrial and Commercial Training*, 45 (4), 195–201. <https://doi.org/10.1108/00197851311323475>
- ILO - Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP). (2015). *Women in Business and Management: Gaining momentum*. In www.ilo.org. ILO. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_316450/lang--en/index.html

- ILO. (2020). *Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_754669.pdf
- Islam, M.A., & Jantan, A.H. (2017). *The Glass Ceiling: Career Barriers for Female Employees in the Ready-Made Garments (RMG) Industry of Bangladesh*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3414583>
- Islam, MA, Jantan, AH, & Saimoon, A. (2017, October 1). *Factors Affecting Females Participation in Leadership Positions in RMG Industry, Bangladesh*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(10), 535–542. https://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_id=3479179.
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Aldaihani, F. M. F., Rahman, M. A., Khan, A. M., Shahin, S., & Alam, M. N. (2018). *Impact of Empowerment, Flexibility and Trust on Women's Access to Senior Positions in RMG Industry of Bangladesh*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3416065>
- Ismail, M., & Ibrahim, M. (2008). Barriers to career progression faced by women. *Gender in Management: An International Journal*, 23(1), 51–66. <https://doi.org/10.1108/17542410810849123>
- Islam, Md & Jantan, Amer & Hashim, Haslinda & Chong, Choo & Abdullah, Mirza. (2018). *Factors Influencing Female Progression in Leadership Positions in the Ready-Made Garment (RMG) Industry in Bangladesh*. 1. 1-13.
- Jain, N. & Mukherji, S. (2010), “*The perception of ‘glass ceiling’ in Indian organizations: An exploratory study*”. *South Asian Journal of Management*, 17(1), 23-42.
- Jandeska, K. E., & Kraimer, M. L. (2005). Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 17(4), 461–478. Retrieved From <https://psycnet.apa.org/record/2005-15305-004>
- Jogulu, U. & Wood, G. (2011). Women managers' career progression: an Asia Pacific perspective. *Gender in Management: An International Journal*, 26 (8), 590–603. <https://doi.org/10.1108/17542411111183893>
- Journal, G. B. M. R. (2018). The ‘Glass Ceiling’ and Women’s Career Advancement to Top Management: The Moderating Effect of Social Support. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(1), 163–178.

- Klenke, K. (2004). *Women and leadership: A contextual perspective*. Springer Publishing Company.
- Lasna Kabir, S. (2020). 'Through the Glass Ceiling, over the Glass Cliff?' Women Leaders in Bangladeshi Public Administration. *Gender Mainstreaming in Politics, Administration and Development in South Asia*, 87–109. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36012-2_5
- Lathabhavan, R., & Balasubramanian, S.A. (2017). Glass Ceiling and women employees in Asian organizations: a tri-decadal review. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9 (3), 232–246. <https://doi.org/10.1108/apjba-03-2017-0023>
- Linehan, M., Scullion, H., & Walsh, J. S. (2001). Barriers to women's participation in international management. *European Business Review*, 13(1), 10–19. <https://doi.org/10.1108/09555340110366444>
- Lloyd, C. B., & Bergmann, B. (1987). [Review of *The Economic Emergence of Women*, by B. Bergmann]. *Eastern Economic Journal*, 13(2), 181–184. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40325117>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, application, & skill development*. Cengage learning.
- Macarie, CF, & Creța, SC (2008, January 1). *Why Are Women Underrepresented in Top Management or Public Organizations?* ResearchGate. Retrieved May 6, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/313115303_Why_Are_Women_Underrepresented_in_Top_Management_of_Public_Organizations.
- Marshall, C., & Rossman Permalink, G. (1990). *UCLA Issues in Applied Linguistics Title Designing Qualitative Research by Publication Date*. <https://escholarship.org/content/qt3m25g8j8/qt3m25g8j8.pdf>
- Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality? *Women in Management Review*, 21(4), 311–326. <https://doi.org/10.1108/09649420610667028>
- Mavin, S. (2001). Women's career in theory and practice: time for change? *Women in Management Review*, 16 (4), 183–192. <https://doi.org/10.1108/09649420110392163>

- McKinsey & Company. (2010). *Innovation and commercialization, 2010: McKinsey Global Survey results*. Mckinsey.com. <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/innovation-and-commercialization-2010-mckinsey-global-survey-results>
- McKinsey & Company. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education: Revised and Expanded from Case Study Research in Education* (2nd Revised & Expanded ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Metz, I. (2003). Individual, interpersonal, and organizational links to women's advancement in management in banks. *Women in Management Review*, 18 (5), 236–251. <https://doi.org/10.1108/09649420310485087>
- Meyerson, D., & Fletcher, J. K. (2000). *A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling*. *Harvard Business Review*, 78(1), 126-137. Retrieved from <https://hbr.org/2000/01/a-modest-manifesto-for-shattering-the-glass-ceiling>
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1994). *Qualitative Data Analysis: an Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- MSCI ESG Research (2014). *Governance issue report. Survey of women on boards 2014*. MSCI.
- Mooney, S., & Ryan, I. (2009). A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs? *Gender in Management: An International Journal*, 24 (3), 195–210. <https://doi.org/10.1108/17542410910950877>
- Mori, N., & Towo, G. (2017). *Effects of boards on performance of local and foreign owned banks in Tanzania*. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(2), 160-171.
- Masud, M. (2022). Factors Affecting Lack of Woman Leadership in RMG Industry of Bangladesh. Business Inspection BD. <https://businessinspection.com.bd/lack-of-women-leadership-in-rmg/>
- OECD (2014). *Background report: Conference on improving women's access to leadership*. OECD, PARIS.

- Omar, A., & Davidson, M. J. (2001). *Women in management: a comparative cross-cultural overview*. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 8(3/4), 35–67. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/13527600110797272>
- O'Neil, D.A. (2007, July 10). *Women's Careers at the Start of the 21st Century: Patterns and Paradoxes*, *Journal of Business Ethics*, 80, 727-743. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9465-6>.
- O'Neil, D. A., & Billmoria, D. (2005). Women's career development phases: idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*. *The Career Development International*.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Powell, G.N. (1999). *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 24, 596-614.
- Powell, G., & Graves, L. M. (2003). *Women and men in management*. (3rd ed. ed.) Sage. <http://www.amazon.co.uk/Women-Men-Management-Gary-Powell/dp/0761921966>
- Pringle, J. K. (1999). *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. Sage Publications.
- Putnam, L., & Heinen, S.: Summer. (1976). *Women in Management: The Fallacy of the Trait Approach*, *MSU Business Topics*, 47–53.
- Qian, M. (2016). *Women's leadership and corporate performance*. *Asian Development Bank*. Economics Working Papers Series.
- Rahman, DMH, & Siddiqui, SA (2015). Female RMG worker: Economic Contribution in Bangladesh. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5 (9). <http://www.ijsrp.org/research-paper-0915/ijsrp-p4579.pdf>
- Ribbens, B. A. (1999). Women in Management: Current Research Issues. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 121.
- Rowley, C., & Yukongdi, V. (2008). *The Changing Face of Women Managers in Asia*. Routledge & CRC Press.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Kram, K. E. (1995). Promotion decisions as a diversity practice. *Journal of Management Development*, 14(2), 6–23. <https://doi.org/10.1108/02621719510078867>

- Sahoo, D. K., & Lenka, U. (2016). Breaking the glass ceiling: opportunity for the organization. *Industrial and Commercial Training*, 48(6), 311–319. <https://doi.org/10.1108/ict-02-2015-0017>
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95–100. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/h0037128>
- Schwartz, D.B. (1996). The impact of work-family policies on women's career development: boon or bust? *Women in Management Review*, 11 (1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/09649429610109280>
- Siddiqi, H.G.A. (2005). *The Ready-Made Garment Industry of Bangladesh (2nd Edition)*. The University Press Limited, Dhaka.
- Socratous, M. (2018). Networking: a male dominated game. *Gender in Management: An International Journal*, 33(2), 167–183. <https://doi.org/10.1108/gm-11-2016-0181>
- Spence, J., & Helmreich, RL (1978). *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates, and Antecedents*. University of Texas Press.
- Sposito, C. A. (2013). *Women in management research: Theoretical perspectives*. Le 24eme Franco-Tcheque. Trends in International Business, 11.
- Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Statista. (2022, May 30). *Bangladesh: export value of ready-made garments 2021*. Statista. <https://www.statista.com/statistics/987707/bangladesh-export-value-garments/#statisticContaine>
- Talouselämä, (2013). Naisjohtajien määrä putoaa Suomessataas "ensimmäinen kertaneljäänvuoteen" retrieved from. www.talouselama.fi/uutiset/naisjohtajien+maara+putoaa+suomessa+taas
- Terjesen, S., & Singh, V. (2008). Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 55–63. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9656-1>
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74 (5), 599–621. <https://doi.org/10.1348/096317901167541>

- Thurasamy, R., Lo, M., Yang Amri, A., & Noor, N. (2011). An analysis of career advancement among engineers in manufacturing organizations. *International Journal of Commerce and Management*, 21(2), 143–157. <https://doi.org/10.1108/10569211111144346>
- Tlaiss, H., & Kauser, S. (2010). Perceived organizational barriers to women's career advancement in Lebanon. *Gender in Management: An International Journal*, 25(6), 462–496. <https://doi.org/10.1108/17542411011069882>
- Uddin, S. (2015). *An Analysis of the condition of Bangladesh female RMG workers*. Retrieved August 14, 2017, from <http://southasiajournal.net/an-analysis-of-the-condition-of-bangladesh-female-rmg-workers/>
- Välimäki, S., Lämsä, A., & Hiillos, M. (2009). The spouse of the female manager: role and influence on the woman's career. *Gender in Management: An International Journal*, 24 (8), 596–614. <https://doi.org/10.1108/17542410911004867>
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review*, 10 (3), 4–15. <https://doi.org/10.1108/09649429510085053>
- Wirth, L. (2001, 29 mei). *Breaking through the glass ceiling. Women in management (Updated version in 2004 included)*. International Labor Organization. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108457_EN/lang--de/index.htm
- Women in business 2021: A window of opportunity. (2021). Grant Thornton.
- Women in senior management: still not enough.* (2012). <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/pdf-cover-images/ibr2012---women-in-senior-management-master.pdf>
- World Bank Group. (2017, 7 februari). *In Bangladesh, Empowering and Employing Women in the Garments Sector*. World Bank. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/02/07/in-bangladesh-empowering-and-employing-women-in-the-garments-sector>
- Woody, B., & Weiss, C., (1994). *Barriers to workplace advancement: the experience of the white female work force*. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor. Retrieved from <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/78749/GlassCeilingBackground17WhiteFemaleWorkForce.pdf?sequence=1>

- Yin, R. K. (1989). *Case Study Research: Design and Methods (Applied Social Research Methods)* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Yin, R. K. (1992). The Case Study Method as a Tool for Doing Evaluation. *Current Sociology*, 40(1), 121–137. <https://doi.org/10.1177/001139292040001009>
- Yin, R. K. (1998). *The abridged version of case study research: Design and method*. In L. Bickman & D. J. Rog (Eds.), *Handbook of applied social research methods* (pp. 229–259). Sage Publications, Inc.
- Yin, R. K., Bateman, P. G., & Moore, G. B. (1985). *Case Studies and Organizational Innovation: Strengthening the Connection*. *Knowledge*, 6(3), 249–260. <https://doi.org/10.1177/107554708500600303>
- Yukongdi, V., & Benson, J. (2005). Women in Asian Management: Cracking the Glass Ceiling? *Asia Pacific Business Review*, 11(2), 139–148. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/1360238042000291225>
- Zahidi, S., & Ibarra, H. (2010). The Corporate Gender Gap Report 2010. <https://www.jpn.up.pt/pdf/corporate2010.pdf>
- Zamir, M. (2016, Feb. 2). *The pride of Bangladesh- the garment sector*. The pride of Bangladesh- the garment sector | theindependentbd.com. Retrieved May 6, 2022, from <https://m.theindependentbd.com/arcprint/details/32421/2016-02-02>
- Zdroik, J., & Babiak, K. (2017). Networking with a purpose: men and women’s perception of career networking in sport NGBs. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 7(3), 234–257. <https://doi.org/10.1108/sbm-11-2015-0036>
- পালমজুমদার, প্রতিমা. (1998). *Health states of the Garment workers in Bangladesh: Finding from a survey of Employers and Employes*, MIRO. BIDS. Dhaka.
- প্রতিমা পাল মজুমদার, সালমা চৌধুরী জহির, ১৯৯৪, “পোশাক কারখানাঃ নারী শ্রমিকের আর্থ-সামাজিক পরিবর্তন বাংলাদেশ উন্নয়ন সমীক্ষা”, ঢাকা।

Tahmina Dilshad

March, 2021

INTERVIEW

Introduction

We deal with the roles of female who are working in top management position and are particularly interested in the reasons why this position is rarely occupied by women. Therefore, I am trying to shed light on this issue by looking at the careers of those women who hold a top-level management position with managerial responsibilities. I am especially interested in your personal and individual experiences. For this reason, I would like to hear how you came to hold your current position as....

Standardized Questionnaire

Name of position	
In current position since:	
Personnel responsible for how many employees:	
Highest completed education:	
Name of prior position:	
Relationship status:	
Number of children:	

Table: Research Questions & Answers

Open-ended questions

- (1) Which aspects or factors helped you reach this leading position? (What would you say was the reason why you made it? What would you consider to be your factors for success?)
- (2) Which factors would you, however, describe as destructive?
- (3) Based on your private life, your work environment and the interaction between these two parts, where would you identify difficulties and what were the sources of support? Was "work-lifebalance" for you explicitly an issue, and if so, how? Was it a topic in conversations with superiors? Or at job negotiations?
- (4) The company, as an organization: What aspects according to you may have facilitated your advancement and where were the obstacles?
- (5) In which area (private, personal or professional) would you say you have had the most support or you would have needed additional support make it easier to reach your current position?
- (6) Would you say that there have been certain personality characteristics that have helped you obtain your current position in particular?
- (7) Is gender relevant, or should only professional skills be emphasized when considering leadership and managers?
- (8) What would your advice be for a female in management who aspires to reach a managerial position?
- (9) What do you think are the best tools to increase the number of women in top management position?
- (10) What benefits or advantages do women bring to leadership and organizations, in your opinion? Or are there even any special advantages?